



Aalborg Universitet

AALBORG UNIVERSITY
DENMARK

Fagforening på markedsvilkår

Markedsgørelse af den faglige organisering og nye vilkår for kollektiv handling på det danske arbejdsmarked

Høgedahl, Laust

DOI (link to publication from Publisher):
[10.5278/vbn.phd.socsci.00010](https://doi.org/10.5278/vbn.phd.socsci.00010)

Publication date:
2014

Document Version
Også kaldet Forlagets PDF

[Link to publication from Aalborg University](#)

Citation for published version (APA):
Høgedahl, L. (2014). *Fagforening på markedsvilkår: Markedsgørelse af den faglige organisering og nye vilkår for kollektiv handling på det danske arbejdsmarked*. Aalborg Universitetsforlag. Ph.d.-serien for Det Samfundsvidenskabelige Fakultet, Aalborg Universitet <https://doi.org/10.5278/vbn.phd.socsci.00010>

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal -

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at vbn@aub.aau.dk providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.



FAGFORENING PÅ MARKEDSVILKÅR

MARKEDSGØRELSE AF DEN FAGLIGE ORGANISERING
OG NYE VILKÅR FOR KOLLEKTIV HANDLING PÅ DET
DANSKE ARBEJDSMARKED

AF
LAUST HØGEDAHL

PH.D.AFHANDLING, 2014



AALBORG UNIVERSITET

FAGFORENING PÅ MARKEDSVILKÅR

MARKEDSGØRELSE AF DEN FAGLIGE ORGANISERING OG NYE VILKÅR FOR KOLLEKTIV HANDLING PÅ DET DANSKE ARBEJDSMARKED

af

Laust Høgedahl



AALBORG UNIVERSITY
DENMARK

Indleveret til bedømmelse juli 2014

Ph.d. afleveret: 11. juli 2014

Ph.d. vejleder: Professor Flemming Ibsen
Aalborg Universitet

Ph.d. bi-vejleder: Professor Steen Scheuer
Syddansk Universitet

Ph.d. bedømmelsesudvalg: Professor Henning Jørgensen (formand)
Aalborg Universitet

Lektor Dorthe Pedersen
Copenhagen Business School

Lektor Carsten Strøby Jensen
Københavns Universitet

Ph.d. serie: Ph.d.-serien for Det Samfundsvidenskabelige Fakultet,
Aalborg Universitet

Forsidebillede: Jean-Michel Basquait, Profit 1, 1982, olie på lærred og
spraymaling, 220 x 400 cm (privateje)

ISSN: 2246-1256
ISBN: 978-87-7112-152-0

Udgivet af:
Aalborg Universitetsforlag
Skjernvej 4A, 2. sal
9220 Aalborg Ø
Tlf. 9940 7140
aauf@forlag.aau.dk
forlag.aau.dk

© Copyright: Laust Høgedahl

Trykt i Danmark af Rosendahls, 2014



FORFATTER CV

Laust Høgedahl er cand. scient. adm., cum laude fra Aalborg Universitet. Han har siden 2008 været tilknyttet Center for arbejdsmarkedsforskning (Carma) ved Institut for Statskundskab på Aalborg Universitet; i perioden 2008-2010 som studentermedhjælper, 2010-2011 som videnskabelig assistent på forskningsprojektet 'Faglig organisering i Danmark – strategier for rekruttering og fastholdelse af medlemmer', og senest 2012-2014 som Ph.D. stipendiat. Han har under sin studietid bl.a. været ansat i Dansk Socialrådgiverforening og European Trade Union Committee for Education, (ETUCE) i Bruxelles.

DANSK RESUME

Siden begyndelsen af 2000'erne har en række politisk-institutionelle ændringer af arbejdsmarkedspolitiske forhold medført en markedsførelse af den faglige organisering i Danmark og ændret vilkårene for kollektiv handling og kollektiv repræsentation blandt faglige organisationer. Denne markedsførelse af den faglige organisering har betydet en fremkomst af såkaldte alternative a-kasser og deres tilhørende alternative fagforeninger. Mere end 120.000 danske lønmodtagere har siden starten af det nye årtusinde fravalgt den aftalebærende fagbevægelse til fordel for en alternativ fagforening. De alternative fagforeninger adskiller sig fra den aftalebærende fagbevægelse ved, at de undlader eller tager direkte afstand fra al kollektiv handling og kollektiv interessevaretagelse herunder centraliserede overenskomstforhandlinger med arbejdsgivermodparten, og dermed står de i opposition til den bærende reguleringsform på det danske arbejdsmarked. Nærværende afhandling omhandler denne markedsførelse og undersøger; dels hvordan dette marked er opstået, og hvorfor et stigende antal danske lønmodtagere de sidste år har valgt en alternativ fagforening.

Afhandlingen har karakter af en flerleddet antologi, hvor hovedkomponenten i afhandlingen består af fire videnskabelige artikler. Fælles for alle artiklerne er, at de kredser om temaet 'faglig organisering og skift af fagforening' med et særligt fokus på aktørmotiver, institutioner og institutionel forandrings betydning for udviklingen i den faglige organisering og kollektiv repræsentation på det danske arbejdsmarked. Ud over de fire artikler indeholder afhandlingen en forbindelsestekst, der tjener det formål at forbinde de fire artikler i en større empirisk, metodisk og teoretisk kontekst. Forbindelsesteksten består af i alt ni kapitler og indeholder metodiske og teoretiske perspektiver på studiet af faglig organisering og præsenterer sammenfattende resultater, der trækker på alle afhandlingens artikler.

Afhandlingens empiriske fundament består hovedsageligt af surveydata, som viser, at 'prisen på fagforeningskontingentet' er den afgørende årsag til, at lønmodtagere vælger den alternative fagbevægelse. Afhandlingen viser også, at sandsynligheden for at vælge de alternative fagforeninger stiger markant, hvis lønmodtageren stemmer borgerligt, ikke er dækket af en tillidsrepræsentant, ikke får reguleret løn- og arbejdsvilkår via en overenskomst. Afhandlingen viser i tillæg, at det særligt er 3F og HK, der mister medlemmer til de alternative fagforeninger, mens forbund under hovedorganisationerne FTF og AC, er stort set uberørte af markedsførelsen af den faglige organisering og konkurrencen fra de alternative fagforeninger. Afhandlingen viser, hvordan små men centrale politisk-institutionelle ændringer af institutionelle makrostrukturer kan skabe radikale forandringer ved at påvirke individuelle aktørmotiver og ændre vilkårene for kollektiv handling.

ENGELSK RESUME

During the past decade a number of political-institutional amendments have liberalized the Danish market for trade unions, professional organizations and unemployment insurance funds by creating more competition between them. These amendments have facilitated large shifts between trade unions mainly away from the recognized organizations under the main organization LO to the alternative unions. The alternative unions are not parties to collective agreements and they offer membership much cheaper than the recognized unions, in effect taking a free ride on the institutional supports that used to be effective only for the recognized unions.

This paper model PhD dissertation deals with this liberalization of the unionism and collective action in Denmark and consists of four articles. In addition the dissertation includes nine chapters in a 'connection text' aimed at connecting the four articles in a broader empirical, methodical and theoretical context. This connection text also includes results and perspectives drawing on all four articles.

By using mainly survey data the dissertation shows why workers opt out of the recognized LO organizations turning to the alternative organizations instead and pointing out which segments are most likely to opt out. The pivotal reason given by workers for opting out is 'because of the price of the membership fee' and workers not covered by a collective agreement or shop steward are more likely to turn to alternative unionism. The dissertation points out that not all recognized trade unions and professional organizations are affected by this new state of competition from the alternative unions. Trade unions organizing mainly skilled and unskilled blue-collar and white collar workers are losing members by the numbers to the alternative unions while professional organizations are hardly affected by this new state of competition. The dissertation shows how small but nevertheless pivotal political institutional changes to institutional macrostructures can effect individual motives for joining or leaving trade unions and transform the conditions for collective actions.

FORORD

Nærværende ph.d.-afhandling er udarbejdet i perioden 2012 – 2014, hvor jeg har været indskrevet som stipendiat på institut for statskundskab på Aalborg Universitet tilknyttet forskningsgruppen Center for Arbejdsmarkedsforskning (CARMA). I den forbindelse skylder jeg en række personer en stor tak – uden deres hjælp, var denne afhandling aldrig nået i mål. For det første vil jeg gerne takke min hovedvejleder og mentor Flemming Ibsen. Jeg har haft fornøjelsen af at arbejde sammen med Flemming siden 2008; først som studentermedhjælper og videnskabelig assistent på forskningsprojektet 'Faglig organisering i Danmark – strategier for rekruttering og fastholdelse af medlemmer' og siden som ph.d. stipendiat. Flemming har i hele perioden haft mig i en klassisk mesterlære, hvor han har introduceret mig til industrial relations forskningen og perspektiver på den danske aftalemodel. Jeg skylder Flemming en stor tak for denne oplæring. Jeg skylder også min bivejleder Steen Scheuer en stor tak for kyndig vejledning. Jeg læste Steens ph.d. afhandling fra 1986 under min studietid, og den har, sammen med resten af Steens forfatterskab, været en stor inspiration for mit arbejde i denne afhandling. Henning Jørgensen og Emmett Caraker skal også have en stor tak for deres kritiske bemærkninger på min tilgang til studiet af faglig organisering, hvor de kontinuerligt har mindet mig om betydningen af fælleskabet og den 'kollektive intentionaltet' i forbindelse med lønmodtageres beslutning om at melde sig ind i en fagforening. Jeg vil også gerne takke Jens Lind for gode snakke om det danske Ghent system og koblingen til faglig organisering. Det samme gælder Mads Peter Klindt og Thomas Bredgaard, der har hjulpet med at skærpe afhandlingens politologiske vinkel herunder institutionelle forandrings betydning for den faglige organisering. Jeg vil også gerne takke Per Kongshøj Madsen for at indgyde mig modet til at prøve kræfter med forskningen. Alle de andre gode kolleger på CARMA og resten af institut for statskundskab både VIP'ere og TAP'ere skal også have tak for at gøre det sjovt at gå på arbejde hver dag.

Der skal også lyde en helt særlig tak til min skønne kæreste Maria og vores fantastiske lille dreng Kristian. Uden Marias støtte havde jeg aldrig nået til dette forord.

Jeg vil også gerne benytte lejligheden til at takke alle de faglige medarbejdere i HK, 3F, NNF, FOA og TIB (nu 3F), der har åbnet deres afdelinger og arbejdsgange for Flemming og jeg i forbindelse med vores forskning. Deres arbejde og ildhu har været en stor inspiration for mig og mit arbejde med denne afhandling.

Sidst men ikke mindst tak til alle de respondenter, der har svaret på LMO-spørgeskemaet, der udgør denne afhandlings empiriske fundament.

Fejl og mangler er naturligvis alene mit ansvar. God læselyst!

Laust Høgedahl, Gjørl 2014

INDHOLDSFORTEGNELSE

Kapitel 1. Fagforening på markedsvilkår	15
1.1 Indledning	15
1.2 De alternative fagforeningers succes.....	16
1.3 Perspektiver på den danske aftalemodel og faglig organisering i dansk forskning	18
1.4 Afhandlingens undersøgelsestemaer	20
1.5 Afhandlingens karakter og disposition.....	21
Kapitel 2. Afhandlingens metodiske fundament og datakilde.....	25
2.1 Indledning.....	25
2.2 Analysestrategi og brugen af survey som metode i studiet af faglig organisering	25
2.3 LMO - undersøgelsens tilblivelse og reliabilitet	28
2.4 LMO-undersøgelsens styrker og svagheder	31
2.5 Videnskabsteoretiske overvejelser – et afsæt i kritisk realisme	32
2.6 Opsummering.....	33
Kapitel 3. Demarkations-principper og fagbevægelsens eksterne struktur	35
3.1 Indledning	35
3.2 Demarkationsprincipper og enhedsfagbevægelsens eksterne struktur	35
3.3 De alternative fagforeninger	38
3.4 Opsummering.....	41
Kapitel 4. Den danske organisationsgrad i et internationalt perspektiv	43
4.1 Indledning	43
4.2 Udviklingen i den danske organisationsgrad set i et internationalt perspektiv	43
4.3 Institutionelle forskelle mellem vesteuropæiske lande.....	46
4.4 Institutioner med betydning for den faglige organisering i Danmark	48
4.5 Opsummering.....	49
Kapitel 5. Institutionelle makroforhold og individuelle aktørmotiver	51
5.1 Indledning	51
5.2 Teoretiske perspektiver på faglig organisering	51

5.3 Makro/mikro problemet	52
5.5 Aktørmotiver for et fagligt medlemskab	55
5.3 Institutioners betydning for lønmodtageres individuelle aktørvalg og kollektiv handling.....	57
5.4 Opsummering.....	58
Kapitel 6. Institutionelle forandringer og markedsgørelse af den faglige organisering.....	59
6.1 Indledning	59
6.2 Teori om gradvis institutionel forandring	59
6.3 Årsager til institutionel forandring	61
6.4 Institutionelle forandringer og markedsgørelsen af faglig organisering.....	64
6.5 Frihedspakken for arbejdsmarked – markedsgørelse af faglig organisering .	65
6.6 Afskaffelsens af eksklusivaftaler – øget liberalisering af fagforeningsmarkedet.....	66
6.7 Genopretningspakken – øget økonomisk incitament for skift.....	67
6.8 Opsummering.....	68
Kapitel 7. Markedsgørelse af den faglige organisering og betydningen for den danske aftalemodel.....	71
7.1 Indledning	71
7.2 Den danske (aftale)model	71
7.3 Fagbevægelsens magtressourcer	74
7.4 De alternative og den danske aftalemodel: free-ridere eller outsiders?	75
7.5 Er de alternative fagforeninger en trussel mod den danske aftalemodel?	77
7.6 Opsummering.....	79
Kapitel 8. Afhandlingens resultater og konklusioner	81
Kapitel 9. Fremtidens fagforening under markedsvilkår	87
9.1. Indledning	87
9.2 Nye vilkår for kollektiv handling og social solidaritet	87
9.2 Balancen mellem strategi og demokrati i faglige organisationer og koblingen til fagforeningsmodellerne servicering og organisering	89
9.2 Priser, kontingentformer og ydelser	91
9.3 Ny social solidaritet under markedsvilkår	93
9.4 Opsummering.....	94

Artikel I - Fagforeningsmarkedet: Prisforskelle og medlemsforskydninger103

Fremvæksten af et fagforeningsmarked	104
Medlemsbevægelser på fagforeningsmarkedet	105
Årsag til skift fra LO-forbund til de alternative	107
Analyse af prisforskelle - metode og data	111
Aftalebærende fagforeninger og alternative organisationer - Prisdifferencer på a-kassekontingent og fagforeningskontingent	112
Prisforskelle og prisforskydninger	115
Markedet for fagforenings- og A-kasseydelser – fra monopol til konkurrence	116
Prisforskelle på fagforeningsmarkedet og de overenskomstbærende fagforeningers mulige strategivalg	119
Referencer	121

Artikel II - Medlemsvandring og krise i den danske aftalemodel?125

Tabere og vindere på fagforeningsmarkedet og konsekvenserne for den danske model	126
Data og metode – analytisk kvantitativ	127
Aktørmotiver for fagligt medlemskab	127
Fagforeningstyper mellem kollektivism, professionalisme og forsikring	129
Skift fra HK og 3F til Krifa og Det Faglige Hus – fra kollektivism til serviceorientering	130
Nytteorienterede årsager til skift – free riding og forsikring	133
Normative årsager til skift – mellem kollektivism og profession	135
Konklusion: Skift til alternative fagforeninger – mellem nytte og norm	136
Perspektiver for den danske aftalemodel og mulige revitaliseringsstrategier for HK/3F	138
Referencer	139

Artikel III - Free rider: the rise of alternative unionism in Denmark.....143

1 Introduction	143
2 Data and methodology	144
3 Membership trends: from the LO to the alternative unions	145
4 Reasons for the move from LO unions to the alternatives	148
5 Political-institutional changes in the market for trade unions and UIFs	149
The Ghent system and implementation of the Ghent effect in Denmark	150

Outlawing closed-shop agreements.....	152
Re-establishment plan – ceiling on the tax deduction for union dues	153
The market for services from unions and professional associations and UIFs – from monopoly to competition.....	154
7 Conclusions and perspectives.....	160
References.....	162
APPENDIX.....	165
Artikel IV - The Ghent effect for whom? Mapping the variations of the Ghent effect across different trade unions in Denmark	167
1 Introduction – Mapping the Ghent effect	168
2 How does the Ghent effect actually work?	169
3 Political institutional changes and new trajectories for unionization	173
4 Data and method – how do we measure the Ghent effect?	176
5 The Ghent effect for whom?	177
6 Conclusions – The divided Ghent effect and future perspectives	182
References.....	184
APPENDIX.....	188

TABEL OG FIGUR OVERSIGT

Tabeller

Tabel 1 - Udviklingen i den faglige organisering, 1995–2013 (i % af den total arbejdsstyrke)	17
Tabel 2 - Frekvenstabel over svarfordelingen fordelt på forbund, 2010.	30
Tabel 3 - Antal forsikrede, 2010 (i antal og %).....	31
Tabel 4 - Udviklingen i organisationsgraden for udvalgte vesteuropæiske lande, 1980 – 2010 (i pct.).....	44
Tabel 5 - Udviklingen i overenskomstdækningen for udvalgte vesteuropæiske lande, 1980 – 2010 (i pct.).....	45
Tabel 6 - Typer af institutionel forandring	60
Tabel 7 – Typer af Institutionel forandring og forandringsagenter	63
Tabel 8 - Politisk-institutionelle ændringer med konsekvenser for markedsgørelsen af faglig organisering	69
Tabel 9 - Lønmodtagere fordelt på hovedorganisation og overenskomstdækning, 2010 (i %).	76
Tabel 1A: Fagforeningsmedlemmer fordelt på organisationsområde, 1995-2011 (antal i tusinder, ændring i %).	105
Tabel 2A: Organiserede lønmodtageres tidligere organisation(er), 2010 (i %).	106
Tabel 3A: Lønmodtageres årsager til skift fra et LO-forbund til en alternativ organisation, 2010 (i % af respondenter).	108
Tabel 4A: Skiftende medlemmers odds ratioer set i forhold til loyale medlemmer.	109
Tabel 5A: Absolutte kontingentsatser før og skat, kr./måned (2012).....	113
Tabel 6A: Sammenligning af relative og absolutte prisforskelle på faglige kontingenter med og uden skatteloft, udvalgte LO-forbund og alternative organisationers gennemsnit Kr. pr./Måned, 2011.	114
Tabel 1B. Organiserede lønmodtageres tidligere organisationsstatus, fordelt på hovedorganisation, 2010 (i %)	131
Tabel 2B. Medlemmer af en alternativ organisationers tidligere fagforening(er), 2010 (i %).	132
Tabel 3B. Lønmodtageres årsager til skift fra HK/3F til Krifa/Det Faglige Hus, 2010 (i % af respondenter).....	133
Table 1C - Union membership and organization, 1995–2011(in thousands, change in %) ..	147

Table 2C - The reasons why wage earners switch from LO unions to alternative unions, 2010 (in %)	156
Table 3C - The odds ratios for switching members in relation to loyal members	158
Table 4C – Membership dues in Denmark per month, selected trade unions and UIFs, in DKK (2012)	159
Table 1D - Union membership, 1995–2013 (in % of total workforce).....	175
Table 2D – Overview of UIFs present in Denmark, 2014	178
Table 3D – Share of double members in relation to single members among organised wage earners, 2010 (in pct.).....	179
Table 4D - Odds ratios for characteristics of double members (trade union + UIF) in relation to those of single members (only UIF), 2010	180
Table 5D – The reasons organised Danish wage earners decided to join their present trade union, in 2010 (in %)......	181

Figurer:

Figur 1 - Makro-niveau relation. Metodologisk holisme	53
Figur 2 - Makro - mikro relationer: Metodologisk individualisme	53
Figur 3 - Makro - mikro relationer mellem institutioner, individuelle valg og organisationsgraden.....	55

LISTE OVER ANVENDTE FORKORTELSER

3F	Fagligt Fælles Forbund
a-kasse	Arbejdsløshedskasse
AC	Akademikernes Centralorganisation
AE-rådet	Arbejderbevægelsens Erhvervsråd
APL	Arbejdsliv og Politik i et Lønmodtagerperspektiv
BUPL	Børne- og Ungdomspædagogernes Landsorganisation
CARMA	Center for arbejdsmarkedsforskning
CFU	Centralorganisationernes Fællesudvalg
CME	Coordinated market economy
DA	Dansk Arbejdsgiverforening
DI	Dansk Industri
DJØF	Danmarks Jurist- og Økonomforbund
DLF	Danmarks Lærerforening
DM	Dansk Magisterforening
DSR	Dansk Sygeplejeråd
FAOS	Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier
FDC	Foreningen af Danske Civiløkonomer
FOA	Fag og Arbejde
FTF	Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd
GL	Gymnasieskolernes Lærerforening
HK	Handel- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark
HO (er)	Hovedorganisation(er)
HR(M)	Human Ressource (Management)
IDA	Ingeniørforeningen i Danmark
IR	Industrial Relations
KL	Kommunernes Landsforening
KTO	Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
Krifa	Kristelig Fagbevægelse
LH	Lederens Hovedorganisation
LME	Liberal Market Economy
LMO	Lønmodtagerorganisering på det danske arbejdsmarked
LO	Landsorganisationen i Danmark
MED	Medindflydelse og medbestemmelse
MNC	Multinational corporation
NNF	Nærings- og Nydelsesmiddelarbejderforbundet i Danmark
OECD	Organisationen for økonomisk samarbejde og udvikling
OK	Overenskomst
OK-bærende	Overenskomstbærende
SL	Socialpædagogernes Landsforbund
SU	Samarbejdsudvalg
TIB	Forbundet Træ-Industri-Byg
TL	Teknisk Landsforbund
TR	Tillidsrepræsentant

'Jeg har aldrig opfattet mig selv som en, der skulle undergrave den danske fagbevægelse. Det har ligget mig uendelig fjernt. Fordi jeg netop i praksis har lært værdien af, at begge parter er forpligtet af en aftale'

Beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen, citeret i Ugebrevet A4 i forbindelse med lanceringen af 'Frihedspakken for arbejdsmarkedet' i 2002.

'Jeg vil ikke stå og sige som Helle Thorning, at hun kan slå Fogh – men vi kan slå de gule!'

Harald Børsting, formandsvalget 2007

'Medlemmer, det er noget man bare har, mens kunder er noget, man skal gøre sig fortjent til'

Søren Fibiger Olesen, Formand for Kristelig Fagbevægelse, Krifa, citeret i Politiken 2012 under konflikten på Restaurant Vejlegården

Kapitel 1. Fagforening på markedsvilkår

1.1 Indledning

Hvad er en fagforening? For 120 år siden skrev ægteparret Sidney og Beatrice Webb deres siden vidt citerede bog *'History of Trade Unionism'* - her giver de følgende definition på en fagforening:

'a trade union, as we understand the term, is a continuous association of wage-earners for the purpose of maintaining or improving the conditions of their employment' (Webb og Webb, 1894: 1).

I deres efterfølgende analytiske studie *'Industrial democracy'* fra 1897 beskriver de i tillæg fagforeningers rolle ud fra tre funktioner; 1) 'en fælles forsikring' (her mente de finansiel støtte, når medlemmer mødte modgang og trængsel), 2) 'kollektive overenskomstforhandlinger' (en betegnelse, som de selv opfandt) og 3) 'juridisk lovbestemmelse' (påvirkning af politiske beslutningsmodtagere til gavn for medlemmernes velfærd). Med betegnelse *'Industrial democracy'* implicerede Webb og Webb (1897), at fagforeninger var mere end blot en økonomisk forsikring og interesseorganisation for kollektive interesser, men også et middel og en *bevægelse* for social- og politisk transformation (Gumbrell-McCormick og Hyman, 2013). Det var i høj grad også gældende for den danske fagbevægelse i Webb og Webbs samtid, hvor den politiske - og faglige bevægelse voksede ud af samme organisation - nemlig *'1. internationale'* anført af Louis Pio, der med 'omgangsskruen' systematisk fik organiseret store dele af datidens arbejdere (Ibsen & Jørgensen, 1979). Sammen med arbejdsgivermodparten, der i høj grad lod sig organisere i arbejdsgiverforeninger som et modsvar på lønmodtagernes stigende faglige organisering, blev de første sten lagt for, hvad der senere skulle blive det fundament, som den danske aftalemodel den dag i dag hviler på. En arbejdsmarkedsmodel, der bygger på regulering af arbejdsmarkedet via voluntaristiske kollektive forhandlinger mellem arbejdsgivere og arbejdstagere uden unødigt politisk indblanding, med institutionalisering af arbejdskonflikter og med korporatistiske trepartsløsninger med den lovgivende magt (Galenson, 1969; Due m.fl., 1993; Ibsen og Jørgensen, 1979; Ibsen m.fl., 2012).

Vi har imidlertid i Danmark de sidste 10-15 år oplevet en fremvækst af en 'alternativ' fagforeningsmodel, der ikke alene står i ideologisk opposition til den aftalebærende fagbevægelse, men også i direkte konkurrence om medlemmer. Disse nye alternative fagforeninger udfylder alene Webb og Webbs første fagforeningsfunktion 'en fælles forsikring', og undlader eller tager direkte afstand fra al kollektiv handling og kollektiv interessevaretagelse herunder centraliserede overenskomstforhandlinger – et bærende element i den danske aftalemodel. Et andet kendetegn ved de alternative fagforeninger er, at de er tværfaglige og organiserer bredt på tværs af alle brancher og sektorer. Derved står de i kontrast til den aftalebærende fagbevægelse, der netop er organiseret efter demarkationslinjer, der i det store hele

er bestemt af medlemmernes fag og arbejdsfunktion (elektrikere i Dansk Elforbund, sygeplejersker i Dansk Sygeplejeråd, kontorfunktionærer i HK osv.).

Vi har i Danmark derved oplevet en *markedsførelse af den faglige organisering*, hvor det i dag er muligt at *fravælge den kollektive repræsentation* i fagforenings-medlemsskabet ved at melde sig ind i en alternativ fagforening. Der er med andre ord blevet skabt et *marked* for faglig organisering i Danmark, hvor den aftalebærende fagbevægelse ikke længere har monopol på et fagligt medlemskab på bestemte områder.

Nærværende afhandling handler om denne markedsførelse af den faglige organisering og undersøger dels, hvordan dette marked er opstået, og dels hvorfor et relativt stort antal af danske lønmodtagere har valgt at forlade den aftalebærende fagbevægelse til fordel for en alternativ fagforening. Er et medlemskab af en fagforening i dag for mange lønmodtagere blot et spørgsmål om forsikring baseret på individuelle serviceydelser uden de kollektive mål, solidaritet og samhørighed som Webb og Webb (1894, 1897) beskriver?

Jeg argumenterer for, at markedsførelsen af faglig organisering er tæt forbundet med politisk-institutionelle ændringer i løbet af 2000'erne. Dermed bliver studiet af fremvæksten af alternativ faglig organisering ligeledes et studie af institutionelle makrostrukturers betydning for individuel aktørvalg og kollektiv handling. Men hvad driver denne udvikling? Er det den øgede individualisering blandt lønmodtagere? Globaliseringens indtog? Er vi gået fra 'TR' til 'HR', der indebærer, at virksomhederne tilsyneladende selv tilvejebringer mange af de funktioner for medarbejderne, som tidligere blev betjent af tillidsrepræsentanten? Er det individuelle valg i dag med andre ord større og vigtigere end den kollektive løsning i en faglig organisation?

1.2 De alternative fagforeningers succes

De alternative fagforeninger har oplevet en massiv succes de seneste 15 år, hvor de er gået fra at dække omkring 2 pct. af den aktive danske arbejdsstyrke i 1995 til 9 pct. i 2013 (jf. tabel 1). Det svarer til en stigning på 190.000 medlemmer. De alternative fagforeninger er heller ikke alene vokset i størrelse, men også i antal. Stadig flere nye organisationer etablerer sig på det danske arbejdsmarked under betegnelse 'fagforening' – det gælder seneste 2B (Bedst og Billigst) i 2010, der er en del af paraplyorganisationen 'Det Faglige Hus' og JobTryghed i 2012, der er tilknyttet akassen ASE. Den største af de alternative fagforeninger Kristelige Fagbevægelse (Krifa) er i dag den fjerde største fagforening kun overgået af de tre LO-forbund 3F, HK og FOA - men er altså i dag større end fx Dansk Metal.

Tabel 1 - Udviklingen i den faglige organisering, 1995–2013 (i % af den total arbejdsstyrke)

	1995	2000	2005	2010	2013*	Ændring 1995 - 2013	Ændring 2005 - 2013
LO	47	45	43	34	34	-13	-9
FTF	13	13	14	13	13	0	-1
AC**	5	6	6	7	8	3	2
Lederne (LH)	3	3	3	3	4	1	1
Alternative fagforeninger	2	3	4	6	9	7	5
Andre uden for HO'erne	2	2	2	2	2	0	0
Alle organiserede (organisationspct.)	73	72	72	66	70	3	2
Uorganiserte	27	28	28	34	30	3	2

Kilde: *Statistisk Årbog* og *Statistisk Tiårsoversigt*, forskellige år. København: Danmarks Statistik, LO-medlemsstatistik og egne beregninger

*I 2013 har LO valgt ny opgørelsesmetode for medlemsstatistik, hvor der indberegnes medlemmer med arbejdsmarkeds-tilknytning i stedet for kontingentbetalende, hvilket tilføjer flere medlemmer til statistikken.

** 1. januar 2009 valgte IDA og Landinspektørforeningen at forlade AC. Begge forbund er alligevel medregnet i AC-gruppen alle år.

Det er også tydeligt, at det særligt er LO-fagforeningerne, der mister medlemmer. LO er gået fra at dække knap halvdelen af arbejdsstyrken i 1995 til at dække omkring hvert tredje lønmodtager i 2013. Medlemstabet accelererer særligt i perioden fra 2005 til 2013, hvor LO er gået fra at dække 43 pct. af arbejdsstyrken til 34 pct. Dog skal det her bemærkes, at LO fra 2013 har valgt at ændre på de officielle medlemstal fra kun at indeholde fuldkontingentbetalende medlemmer til at inkludere medlemmer med 'arbejdstilknytning'. Det betyder, at LO's medlemstal er konstant fra 2010 til 2013. Dette 'ikke-fald' i medlemstallet dækker altså over, at LO har valgt at inkludere flere medlemmer i statistikken. FTF forbundene, der primært organiserer medlemmer i den offentlige sektor har holdt et stabilt medlemsniveau. AC-forbundene, der organiserer akademikerne, er gået fra at dække 5 pct. af arbejdsstyrken til at dække 8 pct. i 2013. Denne stigning dækker over, at andelen af lønmodtagere med en videregående uddannelse er vokset. Alene fra 2006 – 2012 er andelen af den danske befolkning med en videregående uddannelse vokset med 68.000 svarende til en stigning på hele 32 pct. Omvendt er andelen af ikke-faglærte lønmodtagere faldet med 89.000 svarende til et fald på -7 pct. (Danmarks Statistik, 2012). Udviklingen i arbejdsstyrkes uddannelsesniveau vidner om, at AC-forbundenes medlemspotentiale vokser på bekostning af særligt LO-forbundenes. En del af LO-forbundenes medlemstab kan altså forklares ved *strukturelle* faktorer,

som udover uddannelsesniveau tæller den demografiske udvikling, hvor store velorganiserede efterkrigsårgange i disse år forlader arbejdsmarkedet, og bliver erstattet af ikke alene mindre, men også dårligere organiserede årgange. En anden afgørende strukturel faktor er bevægelsen væk fra primære- og sekundære erhverv mod tertiære erhverv i private service. Denne 'funktionærisering' af arbejdsstyrken kan have store konsekvenser for den faglige organisering, da disse nye grupper af lønmodtagere på arbejdsmarkedet, kan være sværere at organisere end klassiske industriarbejdere (Ibsen m.fl., 2012). En analyse fra AE-rådet i 2008 viser, at ca. halvdelen af LO's medlemstal kan tilskrives strukturelle faktorer, mens den anden halvdel skyldes konkurrencen fra konkurrerende elementer; de alternative fagforeninger og det uorganiserede marked (populært benævnt sofaen) (AE-rådet, 2008). Lidt overraskende viser vores forskning, at netop sofaen er en større konkurrent for flere LO-forbund end de alternative fagforeninger (Ibsen m.fl., 2012).

Det er imidlertid interessant, at de alternative fagforeninger synes at være et særligt dansk fænomen. Hvorfor ser vi ikke samme udvikling blandt de andre skandinaviske lande, der på mange måde har indrettet deres industrielle relationer og regulering af arbejdsmarkedet lig Danmark? I Sverige og Finland har vi oplevet tværfaglige a-kasser, der har ført til en faldende organisationsgrad, men disse tværfaglige a-kasser har ikke tilknyttet en tværfaglig 'fagforening', som vi kender det i Danmark (Kjellbjerg, 2011; Uusitalo & Bockerman, 2005). Til trods for de alternative fagforeningers massive succes og på mange måder radikale omvæltning af den faglige organisering i Danmark, så har fænomenet 'alternativ faglig organisering' tiltrukket ganske lidt interesse fra forskere (med enkelte undtagelser som; Scheuer 2002; Caraker, 2013; Lyhne Ibsen, 2013; Ilsøe, 2013; Ibsen m.fl., 2012). Til gengæld har de alternative fagforeningers voksende medlemstal flydt meget i de brede medier, hvor bølgerne i debatten mellem den aftalebærende (særligt LO-forbund) og den alternative fagbevægelse ofte går højt, som vi fx oplevede i forbindelse med arbejdskonflikten på Restaurant Vejlegården i sommeren 2012.

1.3 Perspektiver på den danske aftalemodel og faglig organisering i dansk forskning

Forskning om faglig organisering har en lang tradition både internationalt og nationalt i Danmark og er blevet bedrevet af forskere fra mange forskellige akademiske skoler som økonomi, politologi, historie og særligt sociologi. Det voksende antal af både danske og internationale artikler og publikationer om faglig organisering ses pudsigt nok i en periode, hvor antallet af fagforeningsmedlemmer har været stærkt dalende. Studiet af faglig organisering har i Danmark og i andre lande udgjort en hjørnesten inden for industrial relations (IR) forskningen. Strøby-Jensen (2012) peger på, at der er sket et skifte fra et 'konfliktbaseret konsensus' mod 'konsensusbaseret konflikt' i det danske industrielle system. Pointen er iflg. Strøby-Jensen (2012), at det institutionelle set-up på det danske arbejdsmarked er stort set uændret, men at funktionen af de eksisterende institutioner radikalt har ændret karakter.

Overenskomstforhandlinger er i dag ikke længere et spørgsmål om 'klassekamp' mellem arbejdere og kapital, men mere et spørgsmål om fordelingskonflikter af reallønnen mellem overenskomstområder (Strøby-Jensen, 2012). Thelen (2014) tegner et lignende billede af udvikling for den danske aftalemodel, som hun kalder for indlejret fleksibilisering [embedded flexibilization], hvor det centraliserede forhandlingssystem siden 1980'erne har undergået en decentraliserings proces. Denne proces har ikke ændret den institutionelle ramme for det danske IR-system, men ændret formålet og strukturen fra centraliserede til decentraliserede forhandlinger. Samme beskrivelse findes hos Due m.fl. (2001), der beskriver udviklingen i det danske industrielle system som en *centraliseret decentralisering* (Due m.fl., 2001). Nyere dansk forskning med konkret fokus på faglig organisering er særligt blevet dyrket af forskere fra - eller knyttet til - de to forskningscentre *Faos*, Københavns Universitet og *Carma*, Aalborg Universitet. Forskere fra Carma har bl.a. gennemført de to såkaldte 'Arbejdsliv og politik set i et lønmodtagerperspektiv' undersøgelser (APL I & II) i 1992 og 2002. De to APL undersøgelser har bidraget med værdifuld viden om lønmodtageres motiver for et fagligt medlemskab på baggrund af omfattende survey- og interviewdata. Det teoretiske fundament i APL undersøgelserne tager udgangspunkt i, at arbejdsmarkedet er indlejret i samfundet, og at lønmodtageres organisationsmønstre i høj grad påvirkes af udviklingen i politiske holdninger og normer blandt befolkningen (Bild m.fl. 1993). Den teoretiske referenceramme trækker særligt på strukturelle- og sociologiske perspektiver på det senmoderne/postmoderne samfund formuleret ved teoretikere som Giddens (1985) og Beck (1992). Disse såkaldte 'mega-trends' påvirker forholdet mellem kollektivism og individualisme. APL I fra 1992 danner også det empiriske grundlag for Madsens (1997) Ph.d. afhandling, der er et solidt studie af demokrati og individualisering set fra fagforeningsmedlemmernes perspektiv. Carakers (2006) ph.d. afhandling om industriarbejdere er et studie i et klassisk arbejderkollektiv i 2000'erne, der ligeledes giver værdifuld viden om kollektivets udfordringer på det postmoderne arbejdsmarked. Lind (2004; 2009) har overbevisende vist, hvordan udviklingen i a-kasse systemet (Ghent systemet) påvirker organisationsmønstret for fagforeninger, når dagpengesystemet forringes. Due og Madsen har igennem en lang karriere forsket i 'den danske model', og leveret en række analyser om lønmodtageres faglige organisering. Senest i 2010 med LO-dokumentationen 'Udviklingen i den faglige organisering: årsager og konsekvenser for den danske model' (Due m.fl., 2010), der analyser udviklingen i a-kasse - og fagforeningsmedlemskab over tid baseret på registerdata. Fra samme undersøgelse viser Lyhne Ibsen (2013), hvilke karakteristika, der kendetegner medlemmer af de alternative fagforeninger. Strøby-Jensen (2004) har arbejdet med faglig organisering i et komparativt perspektiv. Senest har Toubøl og Strøby-Jensen (2013) bidraget med interessante registerbaserede analyser koblet med data fra European Social Survey (ESS), der blandt andet viser værdien af kollektive overenskomster i forbindelse med et fagligt medlemskab – resultater, der flugter godt med denne afhandlings konklusioner. Scheuers (1986; 2004; 2011) bidrag i forhold til forskningen af faglig organisering er heller ikke til at overse. Med sin Ph.d. afhandling demonstrerer Scheuer (1986),

hvordan lønmodtagere kan have flere forskellige rationaler forbundet med et fagligt medlemskab, der rækker udover et kollektivistisk klassemotiv ved at analysere funktionærernes organiseringsmønstre. Her demonstrerer Scheuer (1986), at fagforeningstyper eller fagforeningskarakter har stor indflydelse på lønmodtagernes tilbøjelighed til at organisere sig, hvor 'faget' eller 'professionen' er stærke motiver for at melde sig ind i en faglig organisation.

I 2012 udkom bogen 'Kollektiv Handling. Faglig organisering og skift af fagforening' af Ibsen, Høgedahl og Scheuer, der analyserer lønmodtagernes motiver for at melde sig ind og ud af faglige organisationer. Data, som bogen bygger på, stammer helt overvejende for surveyen 'Lønmodtager organisering i Danmark' (LMO-undersøgelsen). LMO-undersøgelsen er ligeledes hoveddatakilde for denne afhandling.

Det teoretiske perspektiv i denne afhandling læner sig i høj grad op af teoriretningerne om industrial relations (IR)/employment relations (ER) og politologisk teori om institutioner og institutionel forandring. For at forstå markedsgørelsen af den faglige organisering og fremkomsten af alternative fagforeninger er det nødvendigt at have øje for de små politisk-institutionelle ændringer, der er blevet gennemført på det arbejdsmarkedspolitiske område i løbet af 2000'erne. Ændringer der ved første øjekast virker beskedne, men som på sigt, har skabt de største medlemsbevægelser blandt lønmodtagere i nyere tid. Denne afhandling bliver derfor også et teoretisk studie i institutionens betydning for individuelle aktørvalg, og ikke mindst lønmodtagernes tilbøjelighed til kollektiv handling via et fagforeningsmedlemskab. Pointen er, at lønmodtagernes beslutning om at melde sig ind og ud af faglige organisationer først og fremmest bygger på et frit og individuelt valg, men at dette valg kan være påvirket eller influeret af en række forhold – herunder arbejdsmarkedspolitiske institutioner. Det er også værd at nævne, at afhandlingen ikke, eller kun i meget begrænset omfang, anvender teoretiske perspektiver inden for *Labour Economics* eller *Labour Law*.

1.4 Afhandlingens undersøgelsestemaer

Denne afhandling er styret efter fire undersøgelsestemaer, der alle søges besvaret empirisk og teoretisk:

a) *Hvorfor ser vi en fremvækst af alternative fagforeninger i Danmark, og hvilke markeder for faglig organisering er der blevet skabt?*

Hvordan kan det være, at vi har fået udviklet et marked for fagforeninger i Danmark de sidste 15 år? Hvilke (politiske-institutionelle) ændringer har ført til, at vi i dag har et marked for fagforeninger? Er der tale om abrupte eller inkrementelle ændringer? Hvad driver disse ændringer? Hvilke 'markedsformer' for fagforeninger er der tale om? Er det fuldkommen eller ufuldkommen konkurrence?

b) Hvem vælger at melde sig ind i en alternativ fagforening og hvorfor?

Hvilke motiver og rationaler har de lønmodtagere, der vælger en alternativ fagforening? Hvor stor en andel af de alternative fagforeningers succes kan tilskrives medlemmer, der vælger at forlade en aftalebærende fagforening? Hvor mange har meldt sig direkte ind i en alternativ fagforening uden først at være medlem af en aftalebærende fagforening? Hvilke karakteristika gør sig gældende for lønmodtagere, der vælger en alternativ fagforening? Er der variationer, når vi tester baggrundsvariable som alder, køn, indkomst, branche, overenskomstdækning osv.?

c) Hvorfor er bestemte aftalebærende fagforeninger hårdt ramt af konkurrencen fra de alternative fagforeninger, mens andre aftalebærende fagforeninger er stort set upåvirkede?

Hvordan kan det være, at det i høj grad er bestemte LO forbund, som er hårdt ramt af konkurrencen fra de alternative fagforeninger, mens andre LO forbund, FTF og AC organisationerne er stort set uberørt af markedsgørelse af den faglige organisering? Er der særlige forhold, der gør, at professionsorienterede faglige organisationer er mere robust overfor konkurrence fra de alternative fagforeninger, og/eller er bestemte LO-forbund omvendt særligt sårbare?

d) Har det konsekvenser for den danske aftalemodel, at mange lønmodtagere vælger alternative fagforeninger?

Den danske aftalemodellen beror på fagforeninger, der indgår i centraliserede overenskomstforhandlinger med arbejdsgivermodparten. Er de alternative fagforeninger en trussel mod denne forhandlingstradition og dermed den danske aftalemodel? Eroderer de alternative fagforeninger den samlede magtressource for fagbevægelsen? Har de alternative fagforeninger indvirkning på det institutionelle set-up i den danske aftalemodel i dag, og hvad er perspektiverne tendentielt på sigt?

1.5 Afhandlingens karakter og disposition

Denne afhandling har karakter af en *flerleddet antologi* også kaldet en 'artikelbase-ret' afhandling. Det betyder i praksis, at 'grundstammen' i afhandlingen består af fire videnskabelige artikler, hvor to artikler er publiceret i det danske tidsskrift *Økonomi & Politik* og to artikler er publiceret i det britiske tidsskrift *Industrial Relations Journal*. Fælles for alle artiklerne er, at de alle kredser om temaet 'faglig organisering og skift af fagforening' med et særligt fokus på aktørmotiver, institutioner og institutionel forandrings betydning for udviklingen i den faglige organisering og kollektiv repræsentation i Danmark. De fire artikler er følgende:

- I) **Ibsen, F., Høgedahl, L., & Scheuer, S. (2012). Fagforeningsmarkedet: Prisforskelle og medlemsforskydninger. *Økonomi & Politik*, 85(4), 72-87.**

Artiklen behandler udviklingen af markedet for a-kasser og fagforeninger herunder analyseres markedsformen for det nye 'fagforeningsmarked' ved hjælp af mikroøkonomisk teori. Artiklen undersøger i tillæg prisforskellene mellem forskellige

fagforeninger før og efter skatteløftet på faglige kontingenter blev introduceret med virkning pr. 1. januar 2012.

II) Høgedahl, L. (2013). Medlemsvandring og krise i den danske aftalemodel? *Økonomi & Politik*, 86(1), 18-30.

Her analyseres medlemsvandringerne fra de aftalebærende - til de alternative fagforeninger. Artiklen viser hvilke fagforeninger, der bliver ramt af markedsførelse af den faglige organisering. Her inddrager artiklen teori om fagforeningernes type eller karakter som en af de forklarende variable. Artiklen behandler ligeledes, hvilke perspektiver de alternative fagforeningers succes har for den danske aftalemodel.

III) Ibsen, F., Høgedahl, L., & Scheuer, S. (2013). Free riders: The rise of alternative unionism in denmark. *Industrial Relations Journal*, 44(5-6), 444-461.

I denne artikel behandler vi særligt de institutionelle ændringer, der i løbet af 2000'erne har ført til markedsførelse af den faglige organisering i Danmark. Herunder analyseres lønmodtagernes motiver for at skifte fra de aftalebærende til de alternative fagforeninger.

IV) Høgedahl, L. (2014). The Ghent effect for whom? Mapping the variations of the Ghent effect across different trade unions in Denmark. *Industrial Relations Journal*, 45

Denne artikel behandler erosionen og transformationen af det danske dagpengesystem (Ghent-systemet) og undersøger om alle faglige organisationer er lige afhængige af en a-kasse som en rekrutteringskanal eller ej.

Med det sigte at forbinde alle artiklerne i en større teoretisk, metodisk og empirisk kontekst, indledes afhandlingen med ni kapitler, inden selve artiklerne præsenteres. *Kapitel 2* indeholder en præsentation af afhandlingens metodiske fundament, datakilde og videnskabsteoretiske overvejelser, da artikelformatet ikke tillader en længere redegørelse for disse forhold. I *kapitel 3* beskrives hvilke demarkationsprincipper, der gælder på det danske arbejdsmarked og som optegner fagbevægelsens eksterne struktur. Formålet er her at præsentere en klar definition på, hvad der henholdsvis kendetegner den aftalebærende fagbevægelse i forhold til de alternative fagforeninger. I *kapitel 4* analyseres den danske organisationsgrad i et internationalt perspektiv. Formålet er at vise, at variationer i organisationsgraden blandt vesteuropæiske lande i høj grad kan kædes sammen med institutionelle makrostrukturelle forhold, der øver indflydelse på individuelle aktørvalg og kollektiv handling. Pointen er, at en del af disse makrostrukturelle forhold er skabt af fagbevægelsens selv i samarbejde med arbejdsgiverne (forhold ved de industrielle relationer), mens andre er skabt politisk (forhold ved velfærdsstaten) af nationale regeringer og parlamenter. I *kapitel 5* vil jeg forsøge at redegøre for nogle af de metodiske og teoretiske problemstillinger, der er forbundet med at bevæge sig mellem makro – og mikroniveauet i studiet af faglig organisering. Hvordan påvirker institutionelle makrostruk-

turelle forhold individuelle akørvalg og vilkår for kollektiv handling? I *kapitel 6* behandler jeg den hastigt voksende litteratur inden for politik økonomisk teori om institutionel forandring, som jeg mener, er meget anvendelig som et analytisk værktøj til at forstå, hvordan vi har udviklet et marked for faglig organisering i Danmark. *Kapitel 7* analyserer de mulige konsekvenser den alternative organisering muligvis har/tendentielt kan få for den danske aftalemodel. *Kapitel 8* opsummerer afhandlingens allervigtigste konklusioner, og til sidst i *kapitel 9* diskuteres på baggrund af afhandlingens resultater, hvilke udfordringer den stigende konkurrence stiller fagbevægelsen overfor i dag og i fremtiden.

De fire artikler er vedlagt sidst i denne afhandling og vil løbende blive refereret i den følgende 'forbindelsestext' ved artiklens romertal Artikel 1 (Artikel I), Artikel 2 (Artikel II), Artikel 3 (Artikel III) og Artikel 4 (Artikel VI).

Kapitel 2. Afhandlingens metodiske fundament og datakilde

2.1 Indledning

Afhandlingens fire artikler benytter alle data fra surveyen 'Lønmodtager organisering i Danmark' (LMO-undersøgelsen). Men artikelformen tillader sjældent en mere dybdegående metodisk diskussion på grund af det begrænsede format. Derfor vil jeg i dette kapitel se nærmere på brugen af survey som metode, og herunder gøre rede for fordele og ulemper, der knytter sig hertil. I forlængelse heraf vil jeg se på LMO-undersøgelsens tilblivelse, repræsentativitet og de styrker og svagheder LMO-undersøgelsen indeholder. Kapitlet afslutter med videnskabsteoretiske overvejelser forbundet med studiet af faglig organisering.

2.2 Analysestrategi og brugen af survey som metode i studiet af faglig organisering

Afhandlingens undersøgelsestemaer kræver data, der på en gang kan kortlægge medlemsbevægelser mellem faglige organisationer koblet med lønmodtageres egne motiver og rationaler for skift. Det er vanskeligt at frembringe data, der præcist viser, hvordan bevægelserne på fagforeningsmarkedet fordeler sig, og som i samme ombæring kortlægger lønmodtageres motiver for enten at melde sig ind eller ud af en faglig organisation. Det gælder også den markante vandring, der er sket fra de aftalebærende fagforeninger til de alternative. Dette skyldes, at det ikke registreres statistisk, hvor et medlem forsvinder hen, når vedkommende melder sig ud af sin fagforening. Anderledes ser det ud, hvis vi betragter a-kasseflytninger, hvor bevægelserne registreres pga. overflytning af den anciennitet, som er nødvendig i forbindelse med retten til dagpenge og efterløn. Men a-kasseflytning som mål for medlemsbevægelserne mellem faglige organisationer er ikke tilstrækkelig, da vi ikke kan være sikre på, at medlemmer tilsvarende melder sig ind i den faglige del, der er tilknyttet den nye a-kasse. Der ses en stadig stigende tendens til, at lønmodtagere alene vælger *at forsikre sig* uden samtidig *at organisere sig* (Ibsen m.fl. 2012, Due m.fl. 2010, Artikel VI). A-kasseflytning som mål for bevægelserne er også problematisk i forhold til medlemmer, der vælger a-kassen helt fra. Disse medlemmer vil ofte blive registreret som 'udmeldt', og det kan være svært nøjagtigt at svare på, hvor udmeldte a-kasemedlemmer præcist forsvinder hen.

Tidligere undersøgelser af mobiliteten i den faglige organisering (fx Due m.fl. 2010) har hovedsagligt benyttet aggregeret medlemsstatistik fra Statistiske Årbøger, der udgives af Danmarks Statistik. Med denne type data er det muligt at optegne de overordnede vandringer på fagforeningsmarkedet. Denne type data benyttes ligeledes i afhandlingens fire artikler, men man kan ikke ud fra denne type data præcist konkludere, hvor mange medlemmer den aftalebærende fagbevægelse taber til de

alternative fagforeninger. Det er med andre ord ikke muligt at sætte lighedstegn mellem en organisations tilbagegang og en anden organisations fremgang.

En anden form for datakilde er såkaldte *registeranalyser*. Her er det muligt ved hjælp af data fra bl.a. Finansministeriets Lovmodelregister præcist at kortlægge og analysere, hvad der kendetegner henholdsvis medlemmer og uorganiserede, hvad angår variable som køn, alder, etnicitet, sektor, branche osv. (se evt. Strøby-Jensen og Toubøl, 2013, Due m.fl. 2010). Men registerundersøgelser kan ikke kaste lys over *årsager* og *bevæggrunde* for skift. Registerdata kan heller ikke disaggregeres på enkelte fagforeninger.

En mulighed for at kortlægge både *bevægelserne* på fagforeningsmarkedet samt de *årsager*, der knytter sig hertil, er ved hjælp af surveydata. Surveys er en bestemt social teknologi til indsamling af viden om et bestemt univers af mennesker. Denne metode har løbende været udsat for betydelig kritik fra forskellige samfundsvidenskabelige forskere, der ofte har et mere kvalitativt metodisk udgangspunkt. De kritikpunkter, der ofte anvendes i den forbindelse er, at surveymetoden er både overfladisk, pseudovidenskabelig, naturvidenskabelig-statistisk fokuseret (og dermed ikke humanvidenskabeligt orienteret). I kritikken fremføres det ofte, at den samfundsvidenskabelige forskning ikke skal og netop ikke bør tilstræbe generaliserbarhed, repræsentativitet og som følge heraf ikke burde forsøge at leve op til de metodologiske og statistiske krav, der omhandler stikprøvers størrelse og udvælgelse, databehandling, brugen af multivariat regression osv., idet disse krav bør afvises som et udtryk for et mere eller mindre ”naturvidenskabeligt vidensideal”, som ikke hører hjemme i samfundsvidenskaberne (Ibsen m.fl. 2012: 61ff).

I stedet bør man, ifølge surveykritikerne, gennemføre dybdeborende, kvalitative interview, der fx udforsker menneskers habitus eller narrativer, da dette giver en langt bedre forståelse af dybden i menneskers holdninger og identiteter. Men surveydesiginet som metode har også en række fordele herunder:

- Surveys giver *større sikkerhed*, fordi samplingsmetoderne (metoderne til stikprøveudvælgelse) betyder, at man med ganske stor sikkerhed kan udsige noget om den totalpopulation, samplet er udvalgt ud fra. Dette gælder både i markedsanalyser og ikke mindst i opinionsmålingerne. Surveys tillader med andre ord at simulere, at man spørger hele populationen. Sikkerheden eller validiteten er også stor, fordi loven om store tal siger, at selv om der optræder svarpersoner, som bevidst giver falske svar, så er langt de fleste surveyrespondenter seriøse nok, således at useriøse besvarelser drukner.
- Surveys giver *større variation*, fordi forskeren bliver tvunget til at forholde sig en bred vifte af holdninger, forskelle i vilkår og forventninger. På den

måde bliver forskeren egen forestillingsverden om sine medmennesker udfordret.

- Surveys giver *større bredde og større indsigt*, fordi man får et bedre indblik i forskellige forestillings- og holdningsverdener og dermed bedre forstand på sine medmennesker.
- Surveys er *demokratiske*, fordi man i andre undersøgelsestyper ofte nøjes med at spørge særligt udvalgte. En stor del af den danske 'industrial relations' forskning bygger eksempelvis på eliteinterview som metode, der alene indeholder interviewdata fra faglige ledere og topforhandlere (se evt. Due og Madsen, 2006). Surveys er – som oftest – surveys af den 'brede befolkning' fx af købere af bestemte produkter, af medarbejdere i en bestemt virksomhed eller en hel arbejdsstyrke. Derfor er survey en mere demokratisk adgang til informationer om vilkår, handlinger og holdninger i den valgte population end ved blot at interviewe ganske få.

Formålet med at anvende survey som metode er således at afdække korrelationer og kausale sammenhænge så godt som muligt med afsæt i tilgængelig teori for at kunne belyse dels, hvad respondenterne selv opfatter som årsag til deres handlinger, dels systematiske forskelle mellem dem, der fx skifter fra en aftalebærende – til en alternativ fagforening, og dem, der ikke gør. Den store fordel ved brugen af survey er således, at man kan anvende en såkaldt inferenslogik:

'A logic of inference implies a confrontation of evidence and argument. This means assuming that a world exists independently of our knowledge about it. That the purpose of scientific inquiry is to improve our knowledge about this world by confronting the arguments with data (empirical data). That the purpose then is to infer beyond the data at hand.' (Goldthorpe 2000: 67)

Den sidste sætning er ikke det mindst vigtige: Hvis man ikke kan inferere/-generalisere ud over det forskningsfelt eller de personer, man selv har spurgt i sin undersøgelse, har forskningen ikke nogen synderlig værdi iflg. Goldthorpe (2000). Den metodologiske tilgang anvendt i denne afhandling er derfor overvejende *hypotetisk deduktiv*, idet den navnlig udspringer af teori, der søger at forklare, hvad der betinger medlemskab af faglige organisationer (artikel I,II,III,IV). Afhandlingens bærende metode er således *analytisk kvantitativ*. Argumentet er netop, at udviklingen i den faglige organisering i høj grad beror på et aktivt valg hos den enkelte lønmodtager, når han eller hun vælger at skifte fagforening eller at være uorganiseret. Derfor er det nærliggende at spørge lønmodtagerne selv, hvorfor de har valgt at skifte fagforening eller at være uorganiseret. Vi kan gennem deskriptiv og modelbaseret statistik kortlægge og beskrive, hvilke lønmodtagere, der gør bevægelserne fra en fagforening til en anden eller ud og ind af det faglige system, samt undersøge,

hvilke årsager, der ligger bag. Den kvantitative metode er særligt velvalgt til dette formål, fordi vi netop opnår en bred generaliserbarhed blandt danske lønmodtagere. Afhandlingens empiriske konklusioner kan derfor med stor sikkerhed generaliseres blandt alle danske lønmodtagere – dog med et par forbehold for konklusionernes rækkevidde in mente, som jeg vil se på i de følgende afsnit.

2.3 LMO - undersøgelsens tilblivelse og reliabilitet

I denne afhandlingen benytter jeg mig som nævnt af flere datakilder. I samtlige artikler trækker jeg på data fra Danmarks Statistik og medlemsstatistik fra LO. Men det primære data, som denne afhandling bygger på, stammer som nævnt fra LMO-undersøgelsen. Baggrunden for LMO-undersøgelsen, og ligeledes denne afhandling, er som beskrevet indledningsvis de store forandringer, vi har oplevet de sidste 15 år i den faglige organisering i Danmark. Formålet med LMO'en er derfor at kortlægge lønmodtageres præferencer og holdninger til faglige organisationer. Spørgeskemaet er struktureret og indrettet efter lønmodtagerens nuværende status på 'fagforeningsmarkedet', dvs. hvorvidt lønmodtageren er medlem af en faglig organisation eller har valgt at stå uden for det faglige system. Hertil er der spurgt til, om lønmodtageren tidligere har været medlem af en eller flere faglige organisationer og i så fald, hvorfor den pågældende lønmodtager har valgt at skifte til en anden faglig organisation eller har valgt at være uorganiseret. Herved bliver det muligt at kortlægge og efterfølgende analysere de årsager, der ifølge lønmodtagerne selv ligger til grund for deres bevægelse mellem faglige organisationer samt ud og ind af det faglige system. Data i LMO'en giver os derfor mulighed for gennem deskriptiv – og modelbaseret – statistik at tegne et tydeligt profilbillede af det voksende lønmodtagersegment, der gør bevægelsen fra de aftalebærende fagforeninger til de alternative eller helt ud af det faglige system – og endnu mere vigtigt og interessant – at analysere de motiver og årsager, der ligger bag.

Spørgsmål og tilhørende svarkategorier i LMO'en er udviklet og formuleret med skelen til teori, der søger at forklare, hvad der betinger medlemskab af faglige organisationer, samt tidligere nationale og internationale empiriske studier på området. Ud over at undersøge lønmodtagernes holdning til faglig organisering og faglige ydelser, så indbefatter LMO'en ligeledes en række baggrundsvariable på respondenterne såsom køn, alder, politisk holdning, indkomst, civile forhold, beskæftigelsessituation samt mere arbejdspladsbetonede forhold såsom, hvorvidt lønmodtageren er dækket af en overenskomst og tillidsrepræsentant osv.

Data er konkret indsamlet i perioden fra d. 8. februar 2010 til d. 21. juni 2010 af analyse- og konsulentvirksomheden Epinion. En repræsentativ stikprøve for den danske arbejdsstyrke på 7.012 respondenter blev inviteret til at besvare spørgeskemaet. 4.107 respondenter deltog, hvilket gav en svarprocent på 59 %. Respondenterne, der indgår i LMO'en, er således alene lønmodtagere, der aktivt er tilknyttet arbejdsmarkedet. Arbejdet kan være fuldtids- eller deltidsarbejde. Lønmodtagere,

der i en kortere eller længere periode er midlertidigt ude af arbejdsmarkedet, som fx ved orlov eller fordi de modtager dagpenge eller kontanthjælp, er ligeledes inkluderet som respondenter. Derved indeholder LMO'en kun besvarelser fra lønmodtagere med *tilknytning til arbejdsmarkedet* og ikke personer, der af forskellige årsager permanent ikke er aktive på arbejdsmarkedet. Det gælder fx personer på efterløn, pension, modtagere af starthjælp samt skoleelever og studerende (Ibsen m.fl., 2012).

Selve dataindsamlingen foregik indledningsvis i Epinions Danmarkspanel, hvor de første 2.841 besvarelser blev indsamlet ved hjælp af flere metoder, dog primært telefoninterviews. Herefter blev der gennemført en målrettet invitation af bestemte medlemskategorier, der var underrepræsenterede i den indledende dataindsamling. Det var vigtigt, at undersøgelsens endelige 'sample' eller stikprøve afspejlede den samlede faglige organisering i Danmark. Det var således en udfordring at få indsamlet besvarelser fra respondenter fra alle faglige organisationer samt at opnå en passende mængde uorganiserede lønmodtagere. Derfor blev datasættet efter dataindsamlingen justeret med 'vægte', så den realiserede stikprøve efterfølgende afspejler populationen – dvs. den repræsentative sammensætning af den aktive danske arbejdsstyrke.

Tabel 2 viser fordelingen af respondenter på faglige organisationer. I tabellen fremgår det, at LMO'en indeholder besvarelser fra 4.107 lønmodtagere, hvoraf 3.677 er medlem af en faglig organisation, mens 430 af respondenterne er uorganiserede. Det giver en organisationsprocent på 89,5 %, hvilket ligger i overkanten af, hvad andet statistisk data anslår i 2010. Derfor er det endelige datasæt som sagt blevet justeret med 'vægte' for at bringe den realiserede stikprøve i overensstemmelse med populationen. 'Vægtningen' er sket ved at sammenholde den 'realiserede fordeling' af respondenter med den 'sande fordeling'. 'Den sande fordeling' er baseret på tilgængeligt statistisk materiale fra de enkelte fagforeninger. Efter vægtningen udgør organisationsgraden 70 %, hvilket er i tråd med, hvad andet tilgængeligt statistiske materiale og andre undersøgelser fastslår. Ifølge *Statistisk Årbog* fra juni 2010 fra Danmarks Statistik, der bygger på opgørelser fra de faglige organisationer, var 1.804.000 lønmodtagere medlem af en faglig organisation i 2010. Lønmodtagere og ledige i arbejdsstyrken udgjorde tilsvarende i 2010 ifølge Danmarks Statistik 2.676.000, hvilket giver en organisationsgrad på 67,4 % – ikke langt fra LMO-undersøgelsens 70 %.

Ud over at justere datasættet i henhold til faglige organisationer, så er den 'realiserede fordeling' ligeledes blevet justeret med 'vægte' i forhold til køn og alder, således at den 'realiserede fordeling' afspejler populationen i demografi og køn.

Tabel 2 - Frekvenstabel over svarfordelingen fordelt på forbund, 2010.

Fagforening	Antal	Opnået % (alle)	Opnået % (medlemmer)	Sand %	Vægt
AC					
Dansk Magisterforening	92	2,2	2,5	0,9	0,39552
DJØF, Jurist- og Økonomforbundet, C3	134	3,3	3,6	1,4	0,43004
Gymnasieskolernes Lærerforening	15	0,4	0,4	0,4	1,01888
Lægeforeningen	27	0,7	0,7	0,5	0,78125
FTF					
BUPL	90	2,2	2,4	1,9	0,87024
Danmarks Lærerforening	173	4,2	4,7	2,3	0,54974
Dansk Politiforbund	13	0,3	0,4	0,4	1,31648
Dansk Socialrådgiverforening	30	0,7	0,8	0,3	0,46848
Dansk Sygeplejeråd	98	2,4	2,7	1,9	0,79754
Finansforbundet	63	1,5	1,7	1,6	1,04181
LO					
Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark	84	2,0	2,3	1,6	0,80292
Dansk El-Forbund	26	0,6	0,7	0,8	1,28685
HK	397	9,7	10,8	8,0	0,82890
Fagligt Fælles Forbund, 3F	486	11,8	13,2	10,5	0,88405
Teknisk Landsforbund	38	0,9	1,0	0,8	0,85264
Dansk Metal	168	4,1	4,6	3,4	0,83024
FOA, Forbundet af Offentligt Ansatte	328	8,0	8,9	6,1	0,76236
Næringsmiddelarbejderforbundet, NNF	287	7,0	7,8	1,0	0,14037
Socialpædagogisk Landsforbund	69	1,7	1,9	1,0	0,61581
Lederne (LH)	260	6,3	7,1	3,3	0,51544
Uden for hovedorganisationerne					
Ingeniørforeningen i Danmark	123	3,0	3,3	1,5	0,49861
Business Danmark (tidl.: Danske Sælgere)	23	0,6	0,6	1,0	1,74800
'Alternative'					
Kristelig Fagforening (Krifa)	122	3,0	3,3	6,2	2,08131
Det faglige hus (inkl. Fagf. DK, Frie Funk. mv.)	125	3,0	3,4	3,1	1,01568
Andre (inkl. DJ og andre)	406	9,9	11,0	10,1	1,02305
Total medlemmer	3677	89,5	100,0	70,0	0,78186
Total ikke-medlemmer	430	10,5		30,0	2,86535
Alle	4107	100,0		100,0	1,00000

Kilde: LMO (2010).

Ud over organisationsgraden er det ligeledes vigtigt, at den realiserede fordeling af forsikringsgraden dvs. antallet af lønmodtagere, der er medlem af en a-kasse, stemmer overens med den sande fordeling. Tabel 3 viser andelen af respondenterne i LMO'en, der er forsikret i en a-kasse.

Tabel 3 - Antal forsikrede, 2010 (i antal og %).

	LMO-undersøgelsen		Danmarks Statistik	
	Antal (n)	%	Antal	%
Forsikret i en a-kasse	3.121	78	2.065.700	77
Ikke forsikret i en a-kasse	875	22	661.024	32
I alt	3.996	100	2.726.724	100

Kilde: LMO (2010), Danmarks Statistik.

Som det fremgår af tabel 3, angiver 3.121 af respondenterne i LMO-undersøgelsen, at de er medlem af en a-kasse, hvilket giver en forsikringsgrad på 78 %. Sammenholdt med *Statistisk Årbog* fra 2010 udgivet af Danmarks Statistik var 2.065.700 lønmodtagere i 2010 medlem af en a-kasse, hvilket giver en forsikringsgrad på 77 %, som er helt i overensstemmelse med LMO'ens resultat. Due mfl. (2010) når i LO-dokumentationen fra oktober 2010 et tilsvarende niveau ud fra en registerbase-ret analyse, der viser, at 74,3 % af arbejdsstyrken i 2008 var medlem af en a-kasse (Due mfl. 2010).

2.4 LMO-undersøgelsens styrker og svagheder

LMO-undersøgelsen er en tværsnitundersøgelse (Vaus, 2002). Tværsnitundersøgelser er ideelle for beskrivende analyser, hvor en populations karakteristik eller mønstre i holdninger søges beskrevet. Som følge af at tværsnitsundersøgelser ikke opererer med målinger over tid, anvendes designet typisk til at beregne statistiske sammenhænge og ikke analyser af kausale sammenhænge, dvs. at data er velegnet til beregningen af korrelation og ikke kausalitet (Hansen og Andersen 2000, Launsø og Rieper 2005). Et andet forbehold, der er nødvendig at have in mente vedrørende tværsnitundersøgelser, er, at konklusionernes rækkevidde på baggrund af data begrænser sig til den periode i tid, hvori data er indsamlet. Data er indsamlet i 2010, hvilket betyder, at data er et øjebliksbillede på lønmodtageres motiver og holdninger på det tidspunkt. Dog har vi i spørgeskemaet en del post-hoc spørgsmål, der knytter til valg og fravalg af fagligt medlemskab.

Det særlige ved LMO-undersøgelsen er desuden, som tidligere nævnt, at der er lagt vægt på at kunne analysere *baggrunden for medlemskift*, dvs. belyse årsagerne til, at nogle lønmodtagere vælger at skifte mellem forskellige typer af fagforeninger (fx mellem LO, FTF og AC eller mellem aftalebærende og alternative fagforeninger), eller mellem at være organiseret og at være uorganiseret. Undesøgelsen formål er således at belyse medlemmernes (og ikke-medlemmernes) vandring mellem forskellige fagforeningstyper og mellem at vælge at være organiseret og at være uorganiseret; dette på baggrund af respondenternes selvrapporterede organiseringsskift, idet dette giver en bedre indsigt i, hvad de præcise årsager til disse skift er, end hvis man blot analyserer de organisatoriske skift på makroniveau. Herved gøres det muligt både at kunne belyse respondenternes egne forklaringer på disse skift, og analysere, hvordan de, der skifter organiseringsstatus, adskiller sig fra dem, der ikke

gør det, med hensyn til en række sociale kendetegn og holdninger. Dette er enestående i dansk og international organisationsforskning (for en lignende Schweizisk undersøgelse se Oesch (2012)).

2.5 Videnskabsteoretiske overvejelser – et afsæt i kritisk realisme

Edwards (2006) argumenterer for, at det industrial relation (IR) teoretiske felt passer godt til den videnskabsteoretiske tradition, der går under betegnelsen kritisk realisme. Kritisk realisme er en videnskabsteoretisk tradition, der på den ene side afviser traditionel positivisme for at være for lidt forklarende, mens den på den anden side tilsvarende afviser varianter af social konstruktivisme for at lægge for meget vægt på normer, diskurser og subjektivitet i forståelsen af samfundets indretning (Järvinen & Bertilsson 1998: 4, Cruickshank 2003: 5). Denne metateoretiske tilgang passer godt på afhandlingens teoretiske angrebsvinkel, som i udgangspunktet betoner individuelle aktørvalg, der trækker på både nyttebaserede/utilitaristiske årsager og normative/værdimæssige rationaler og motiver for et fagforeningsmedlemskab. Hertil kommer, at afhandlingen betoner institutioners betydning for individuelle aktørvalg og kollektiv handling. Valget om at melde sig ind i en faglig organisation tages ikke i et vakuum, men påvirkes af en række forhold og variable, hvilket gør en simpel horisontal årsags-virkning kausalitet vanskelig. Netop forståelsen af kausalitet er en afgørende forskel i mellem positivisme og kritisk realisme. Ifølge kritiske realister er det kombinationen af strukturer, som gør virkelighedens objekter til det, de er (Buch Hansen & Nielsen 2005: 14ff). Virkeligheden indeholder iflg. kritiske realister således komplekse objekter, hvis strukturer forsyner dem med – hvad kritiske realister betegner som – *kausale potentialer* og *tilbøjeligheder* – det vil sige henholdsvis kapaciteten til at påvirke bestemte måder for handling og modtageligheden over for bestemte påvirkninger. Der er en nødvendig sammenhæng mellem et objekts natur og dets kausale potentialer, således at et objekt O kun har egenskaberne og evnerne E og dermed kun og netop er O i kraft af de kausale potentialer (K). Således har vand (O) det kausale potentiale (K), der gør det i stand til at slukke ild (E) (Ibid.). Vi har med andre ord med en differentieret virkelighed at gøre, dvs. en virkelighed, der indeholder objektiver med vidt forskellige potentialer. Men fordi et objekt besidder kausale potentialer, er det midlertidigt ikke ensbetydende med, at disse også aktiveres og dermed producerer en begivenhed. Det afhænger helt af de betingelser, der gør sig gældende i en bestemt kontekst. Den måde strukturerede objekter virker på, kaldes af de kritiske realister for (generative) mekanismer. De betingelser, som afgør, om objektets kausale potentialer udløses, afhænger bl.a. af andre objektive mekanismer (Cruickshank 2003: 76ff). Iflg. de kritiske realister er relationen mellem kausale potentialer og mekanismer og deres konsekvenser således *kontingent*, dvs. en mulighed, men aldrig determineret på forhånd. De faktiske begivenheder er derfor altid et meget komplekst resultat af forskellige mekanismers sammensatte virkning. Denne kausalitetsforståelse adskiller sig radikalt fra forestillingen om, at kausalitet vedrører empiriske regelmæssig-

heder, som er gældende for den positivistiske videnskabsteoretiske retning. Den empiriske kausalforståelse bygger på den ontologiske antagelse, at verden er sådan indrettet, at empiriske regelmæssigheder forekommer. Kritiske realister kalder sådanne systemer for lukkede systemer og erstatter den empiriske horisontale årsagsforklaringsmodel (når begivenheden A, så følger begivenheden B), med en vertikal kausalitetsforståelse, der søger forklaring på begivenheder i underliggende mekanismer (Cruickshank 2003: 79). Her har vi med et multikausalt verdensbillede at gøre, hvor der typisk ikke forekommer empiriske regelmæssigheder. Pointen i forhold til denne afhandling er, at bevæggrundene for et fagligt medlemskab kun kan betragtes og måles i et åbent system, hvilket i udgangspunktet udelukker den empiriske horisontale årsagsforklaring, da kausalitet som nævnt er et kompleks resultat af mange mekanismers sammensatte virkning. Hertil kommer, at forholdet mellem kausale potentialer og mekanismer er kontingent dvs., at selvom eksempelvis borgerlige politiske holdninger *kan* motivere til fagforeningsskift fra en aftalebærende fagforening til en alternativ, så er det ikke givet på forhånd, at det kausalt *vil* føre til skift (Buch Hansen & Nielsen 2005: 9). Det vil derfor være naivt udelukkende at måle på en empirisk horisontal årsagsforklaring, da der netop vil være en række mekanismer, der givetvis spiller ind, når lønmodtagere vælger at melde sig ind i en fagforening, når disse valg betragtes i et åbent system. Derfor vil jeg argumentere for, at afhandlingen søger *korrelation* frem for en endelig *kausalitet*, når faglig organisering analyseres i et åbent system, der tage højde for mekanismers sammensatte virkning på bevægelsen fra aftalebærende - til alternative fagforeninger.

2.6 Opsummering

I dette kapitel har jeg kort præsenteret afhandlingens metodiske fundament og datakilde, som helt overvejende bygger på survey undersøgelsen 'Lønmodtager organisering i Danmark' (LMO-undersøgelsen). LMO-undersøgelsen indeholder en repræsentativ sample af den aktive danske arbejdsstyrke. Spørgeskemaet, som undersøgelsen bygger på, indeholder svarkategorier, der er udviklet til at kortlægge og undersøge, dels lønmodtagernes bevægelse mellem faglige organisationer og ind og ud af 'fagforeningsmarkedet' og dels deres motiver og rationaler herfor. Denne type undersøgelse er unik i dansk organisationsforskning. LMO-undersøgelsen er en tværsnitundersøgelse, som af natur har en række fordele og ulemper. En af de forbehold, der er vigtige at have in mente er konklusionernes rækkevidde, der er bundet til det tidspunkt, hvor data er indsamlet dvs. 2010. Afhandlingen har et videnskabsteoretisk afsæt i kritisk realisme ud fra det argument, at der findes mange komplekse forhold, der påvirker lønmodtagernes valg (eller fravalg) af en faglig organisation. Derfor søger afhandlingen i høj grad at afdække korrelationer frem for empiriske horisontale årsagsforklaringer.

Kapitel 3. Demarkations-principper og fagbevægelsens eksterne struktur

3.1 Indledning

I dette kapitel ser jeg på, hvad der kendetegner 'den aftalebærende fagbevægelse', og hvordan denne fagbevægelse står i kontrast og opposition til de 'alternative' fagforeninger. Kapitlet indleder med en kort redegørelse af de demarkationsprincipper, der er gældende på det danske arbejdsmarked, og hvordan disse principper er med til at optegne den danske fagbevægelses eksterne struktur. Herefter præsenteres de karakteristika, der adskiller den aftalebærende fagbevægelse fra de alternative fagforeninger.

3.2 Demarkationsprincipper og enhedsfagbevægelsens eksterne struktur

Mange europæiske lande har en fagbevægelse (eller flere fagbevægelser), som er opdelt efter politiske, religiøse eller sproglige linjer (som i Belgien, Frankrig, Holland og Italien). I de fleste skandinaviske lande, i Storbritannien og Irland finder vi en 'enhedsfagbevægelse', hvor den enkelte lønmodtager efter sit fag og/eller arbejdsfunktion har én og kun én fagforening at melde sig ind i: smede i Dansk Metal, folkeskolelærere i Danmarks Lærerforening og jurister i DJØF osv. Den danske enhedsfagbevægelse er derfor organiseret og afgrænset efter *demarkationsprincipper* på baggrund af medlemmernes fag og jobfunktion, som dermed langt hen af vejen dikterer fagbevægelsens *eksterne struktur* (jf. Clegg 1976, Scheuer, 1986). Fagbevægelsens 'eksterne struktur' defineres her som de faggrænser, der synes at være i spil og som bestemmer hvilke organisationer, der overenskomstdækker, rekrutterer og organiserer bestemte uddannelses- og erhvervsgrupper blandt lønmodtagere: Hvem organiserer pædagoger og hvem organiserer pædagogmedhjælpere, hvem organiserer faglærte hhv. ikke-faglærte i industrien osv. (Ibsen m.fl., 2012). Man kan sige, at den klassiske danske enhedsfagbevægelse traditionelt set har inddelt arbejdsmarkedet i en række faglige revirer med tilstødende grænser. Her er altså tale om et slags monopol i enhedsfagbevægelsen, hvor hver fagforening har sit eget revir. Men der kan opstå tvister og stridigheder om, hvor skellet løber mellem revirerne, og hvor hegnspælene skal stå i det faglige landskab – såkaldte grænsestridigheder. FOA og 3F har eksempelvis haft grænsestridigheder på chaufførområdet og blandt brandmændene, men derudover gælder det, at hvert forbund har sit eget organisationsområde. Mange grænsestridigheder opstår, fordi arbejdsmarkedet konstant udvikler sig; fra tjenestemandsskemaer til overenskomstansættelse, øget specialisering i arbejdet og en bedre uddannet arbejdsstyrke, udliciteringer fra offentlig til privat mv.. Demarkationslinjerne flytter sig dermed også, og forbundene kan opleve stridigheder om, hvem der har ret til det at overenskomstdække (og indmelde medlemmer) i de pågældende faglige revirer. En vigtig pointe i den forbindelse

er, at der på akademikerområdet (AC) er indført et frit organisationsvalg, hvilket betyder, at lønmodtagere med en lang videregående uddannelse selv kan bestemme, hvilke organisation de ønsker at være medlem af. Dog har DM en række grænseaf-taler eller 'grænsedragninger' med mindre forbund – særligt Gymnasieskolernes Lærerforening (GL), men for det store hele gælder det frie organisationsvalg (Scheuer, 2003).

Grundet den skarpe inddeling af arbejdsmarkedet i faglige revirer ses dansk fagbevægelse i internationale sammenligninger som stærkt influeret af 'craft unionism' (Kjellberg, 1983; Scheuer, 1996, Visser, 1991), dvs. at strukturen i højere grad end andre steder er baseret på skillelinjerne mellem de faglærtes fag (metalarbejdere, elektrikere, tømrere, malere osv.) - heraf også selve ordet 'fag'forening. Der er tale om *horisontal specialisering* (mellem smede og malere) såvel som *vertikal* (mellem faglærte og ikke-faglærte). Denne uddannelsesmæssige opdeling ses også hos de nyere funktionærorganisationer under hovedorganisationerne FTF og AC. Disse organisationer er også stærkt horisontalt specialiserede i hver deres hovedorganisationer, mens den vertikale specialisering her mere optræder mellem FTF-organisationerne på den ene side og AC-organisationerne på den anden.

Da 3F og dets forgængere organiserer (i hovedsagen ikke-faglærte) medlemsgrupper *på tværs af de horisontale skel*, der præger de faglærtes forbund, og da dette også gælder for andre ikke-uddannelsesbaserede forbund som fx HK og FOA, har dansk fagbevægelse fået karakter af det, man kan kalde "craft and general unionism". Denne struktur består af to typer af organisationer (jf. Ibsen m.fl. 2012):

- På den ene side mange men mindre, horisontalt opdelte forbund for faglærte m.fl. Fx Dansk Metal, Malerforbundet m.fl.
- På den anden side få men meget store generelle forbund, hvis medlemskreds indeholder en lang række erhvervsgrupper med meget forskellige typer af erhverv. Fx 3F, HK m.fl.

For begge typer af forbund gælder, at deres medlemmer *er beskæftiget på tværs af sektorer og brancher*. HK's medlemskreds strækker sig således fra kontorfunktionærer inden for stat og kommune over laboranter inden for industri og service, en meget stor gruppe af butiksfunktionærer og nye grupper som fx fitness instruktører mv.

Det *horisontale* demarkationsprincip (de enkelte faglærtes erhverv) og det *vertikale* demarkationsprincip (skillelinjen mellem faglært og ikke-faglært) er imidlertid ikke det eneste mulige og heller ikke det eneste eksisterende på det danske arbejdsmarked. Der eksisterer også såkaldte brancheopdelte faglige organisationer, de såkaldte *industriforbund*. Fagbevægelsen i lande som Sverige, Tyskland og Østrig er som hovedregel organiseret efter *industriforbundsprincippet*, hvilke har resulteret i, at

man i disse lande generelt har en langt mere koncentreret (dvs. mindre fragmenteret) ekstern struktur, først og fremmest med langt færre fagforbund end vi har i Danmark. Det gælder eksempelvis det, der er blevet kaldt 'verden stærkeste fagforening', IG Metall i Tyskland eller søsterorganisationen i Sverige IF Metall - begge organiserer arbejdere og funktionærer i industrien.

I Danmark har vi imidlertid også på enkelte områder industriforbund, bl.a. Fødevarerforbundet NNF inden for LO og Finansforbundet og Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening inden for FTF. Det overordnede medlemstal inden for denne forbundstype er dog gået noget tilbage, da en række tidligere eksisterende industriforbund (såsom Beklædnings- og Textilarbejderforbundet, Grafisk Forbund, Restaurations- og Bryggeriarbejderforbundet og senest Forbundet Træ-Industri-Byg, TIB,) er fusioneret ind i større forbund (3F eller HK).

Ifølge Scheuer (2011) er en væsentlig faktor bag nogle af forskydningerne i den eksterne struktur forholdet mellem ansatte på funktionær- eller tjenestemandsvilkår på den ene side og ansatte på såkaldte timelønsvilkår (arbejdere) på den anden. Med det stigende antal funktionærer i arbejdsstyrken kan man se konsekvensen af, at funktionærerne i hovedsagen organiserer sig i særskilte organisationer, og ikke sammen med arbejderne. Hvor man i andre lande har forsøgt fælles organisering med det resultat, at meget store dele af funktionærerne er forblevet uorganiseret, har man i Danmark haft særskilte organisationer for funktionærgrupperne, både inden for LO (bl.a. FOA, HK, Funktionær- og Serviceforbundet, SL, TL) og udenfor, nemlig organisationerne under FTF, AC og Lederne samt enkelte andre. Udviklingen på arbejdsmarkedet har gennem de sidste 20 år betydet, at funktionærorganisationerne i LO omfatter halvdelen af alle LO's medlemmer, og at funktionærorganisationerne uden for LO udgør en stadigt stigende andel af samtlige fagligt organiserede (siden midten af 1990'erne er deres andel steget fra 35 % til 43 %) (Ibsen m.fl., 2012).

Langt de fleste af medlemmerne i de nyere funktionærorganisationer under FTF og AC er organiseret i fagbaserede organisationer (dimittendorganisationerne), dvs. organisationer baseret på uddannelse eller profession, hvor medlemskab af den pågældende organisation kræver en given opnået uddannelse – deraf navnet dimittendorganisationer. Dette gælder i udpræget grad AC-organisationerne (læger, jurister, magistre m.fl.), men i høj grad også FTF (folkeskolelærere, sygeplejersker, bioanalytikere m.fl.), men under FTF finder vi også fx Finans- og Politiforbundet, som er baseret på branche mere end på uddannelse. Med den stigende 'funktionærisering' og den stigende grad af mellemlang eller lang formel uddannelse i arbejdsstyrken, er det ikke så sært, at disse grupperes organisationer også fylder stadigt mere i den eksterne faglige struktur (Scheuer, 2011). Det overraskende er måske mere, at det faktisk er lykkedes at bevare disse grupper med en høj grad af faglig organisering, noget som i mindre grad er lykkedes i andre vesteuropæiske lande (Scheuer 2011, Gumbrell-McCormick og Hyman, 2013).

Ud over disse fire typer af fagforeninger på det danske arbejdsmarked 1) faglærtes forbund, 2) generelle forbund, 3) industriforbund og 4) professionsorganisationer indeholder den traditionelle enhedsfagbevægelse også en række mindre organisationer, som kan kaldes *status- eller serviceorganisationer* (Ibsen m.fl., 2012). Det drejer sig om organisationer, der overvejende af statusmæssige årsager har fravalgt (eller har mistet muligheden for) organisering under hovedorganisationerne LO og FTF, men som alligevel har haft behov for faglig organisering og – i nogle tilfælde – kollektive overenskomster. Disse organisationer er bl.a. Dansk Journalistforbund, Business Danmark og Lederne. Tidligere var det også C3 (tidligere FDC), men denne organisation er nu indmeldt hos Djøf. Disse organisationer udgør en mindre del af det samlede organisationsbillede – kun ca. 3 – 4 pct. af alle organiserede (jf. tabel 1 i kapitel 1).

Summarisk fremstillet finder vi altså fem typer af fagforeninger på det danske arbejdsmarked ud fra de gældende demarkationsprincipper, der tegner fagbevægelsens eksterne struktur:

- Faglærtes forbund – fx Dansk Metal
- Generelle forbund – fx 3F og HK
- Industriforbund – fx NNF
- Professionsorganisationer – fx Danmarks Lærerforening, Djøf
- Status- eller serviceorganisationer – Journalistforbundet.

I denne afhandling benyttes fællesbetegnelsen 'den aftalebærende fagbevægelse' eller 'overenskomstbærende fagbevægelse' for disse forbund. En fællesnævner for alle disse forbund er nemlig (med enkelte undtagelser), at de har indgået hovedaftaler med deres arbejdsgivermodpart, og dermed indgår i voluntaristiske overenskomstforhandlinger centralt på nationalt plan og/eller decentralt på virksomhedsniveau. Herudover er det kendetegnende, at disse forbund har tilsluttet sig konfliktretten dvs. procesnormer i forbindelse med indgåelse og fornyelse af overenskomster.

3.3 De alternative fagforeninger

Endelig findes der en mindre gruppe af organisationer, hvis eksistensberettigelse overvejende har været at rekruttere lønmodtagere, der var utilfredse med det eksisterende udbud af fagforeninger.

Disse er kendetegnet ved, at:

- de afviser fagbevægelsens traditionelle kampskrift herunder strejker og blokader
- de ikke har en bestemt fag- eller erhvervsgruppe, som de rekrutterer blandt
- de ikke (eller kun i meget ringe grad) er del i kollektive aftaler med en arbejdsgiver

- de alene tilbyder individuelle serviceydelser ved siden af et a-kasse-medlemskab.
- de ingen politisk tilknytning har.

Hvor der som nævnt ovenfor kan eksistere grænsestridigheder mellem mange af de etablerede aftalebærende organisationer, er alternative organisationer kendetegnet ved, at de slet ikke accepterer, at man som lønmodtager behøver at høre hjemme i et forbund, der repræsenterer et fag. Deres appel til potentielle medlemmer kommer ikke via arbejdspladsen, men via en generel appel til offentligheden, der slår på et billigt fagforeningsmedlemskab. Til disse organisationer hører Kristelig Fagforening (Krifa), paraplyorganisationen, Det Faglige Hus, Funktionærsammenslutningen, Fagforeningen Danmark, JOBtryghed, m.fl..

Det er værd at bemærke, at der til trods for en række fællesnævne også eksisterer variationer mellem de alternative fagforeninger. Krifa indgår som den eneste af de alternative fagforeninger overenskomster.¹ med sin søsterarbejdsgiverorganisation Kristelig Arbejdsgiverforening (Caraker, 2013). Dermed udgør Krifa og Kristelig Arbejdsgiverforening i sig selv et helt alternativ til den etablerede danske aftalemodel og den aftalebærende arbejdsgiver/lønmodtager akse mellem DA/LO og en række offentlige og private forhandlingskarteller og arbejdsgiverforeninger DI, Dansk Erhverv, KL, CO-industri, KTO, CFU m.fl. Krifa er ligeledes den alternative fagforening, der ideologisk markerer sig mest imod den aftalebærende fagbevægelse ved offentligt at være imod konfliktretten, hvor lønmodtagere kan strejke, blokere; arbejdsgivere kan lockoute og boycutte. Krifa betoner alene faglig voldgift. Det er dog værd at understrege, at den faglige voldgift ligeledes er en bærende del af den danske aftalemodel, cementeret ved oprettelsen af den faste voldgiftsret i 1910. Voldgift som løsning af faglige stridigheder er altså ikke Krifas opfindelse, selvom man godt kunne få det indtryk. Den anden største alternative fagforening paraplyorganisationen 'Det Faglige Hus' er mindre markant i sin officielle ideologiske opposition til den danske aftalemodel. Men Det Faglig Hus indgår ikke - modsat Krifa - i nogen form for overenskomstforhandlinger, og i fraværet af nogen form for kollektiv handling er kontrasten til den aftalebærende fagbevægelse tydelig. Til sidst er det også værd at bemærke, at den ældste af de alternative fagforeninger Krifa netop opstod i en kristen opposition til den danske socialistiske fagbevægelse, der var en del af Marx' 1. internationale'. Senere skete der en formel adskillelse af parti og fagbevægelse, men LO-fagforeningerne har historisk og traditionelt set haft tætte og formelle bånd med socialdemokraterne, der først officielt blev brudt på en ekstraordinær kongres i 2003. LO fagforeninger har derfor været indlejret i en arbejderbevægelse, det briterne kalder en 'social movement', der traditionelt og historisk set har indeholdt både et politisk og fagligt element. FTF og AC organisationerne har i modsætning

¹ Overenskomsterne dækker ca. 5 pct. af Krifas medlemmer (Caraker, 2013)

til LO-forbundene ikke haft den samme politiske overbygning. Den ideologiske og politiske opposition mellem Krifa og særligt LO-fagbevægelsen har altså lange historiske rødder.

Den populære betegnelse for de alternative fagforeninger er 'gule' fagforeninger.. Betegnelsen stammer fra oprettelsen af en af de første sådanne foreninger i Frankrig i 1887. Strejkende arbejdere havde knust ruderne i den bygning, hvor strejkebryderorganisationen holdt til, og vinduerne blev klistret til med gult papir (Ibsen, 2009). I 1890'erne opstod der flere gule fagforeninger i Frankrig, ofte af kristelig observans, hvor både arbejdsgivere og lønmodtagere var medlemmer. De sluttede sig i 1904 sammen i 'Den nationale føderation af gule i Frankrig' [*Fédération nationale des Jaunes de France*] i opposition til den socialistiske, 'røde', fagbevægelse. De forkastede klassekampen og foretrak i stedet et samarbejde mellem kapital og arbejdere uden brug af kampmidler (Ibid.).

Betegnelsen *ideologisk alternative fagforeninger/organisationer* er imidlertid blevet den dominerende betegnelse for disse organisationer i dansk industrial relation forskning netop fordi de udgør et 'ideologisk alternativ' til den aftalebærende fagbevægelse (artikel 1). Men kan godt stille spørgsmålstegn ved om betegnelse 'fagforening' er dækkende for denne type organisationer? Fagforening består af ordene 'fag' og 'forening', og begge begreber har en ganske svag betydning for de alternative fagforeninger. For det første repræsenterer de alternative fagforeninger netop ikke noget fagligt revir for deres medlemmer, hverken ud fra et horisontalt- eller vertikalt demarkationsprincip (jf. definitionen ovenfor). Derfor har de alternative fagforeninger ikke noget selvstændigt 'fag' eller 'faglighed'. For det andet dyrker de alternative fagforeninger heller ikke det faglige foreningsdemokrati i nævneværdig udstrækning. Faktisk betegner Krifa selv sine medlemmer som 'kunder', hvilket understreger forholdet mellem organisation og medlem. Hvis vi ser på Webb og Webbs (1894) klassiske definition på, hvad en fagforening er, som i høj grad er blevet den toneangivende definition i international IR forskning (jf. fx Gumbrell-McCormick og Hyman, 2013), gælder der tre forhold 1) 'en fælles forsikring' 2) 'kollektive overenskomstforhandlinger' og 3) påvirkning af politiske beslutningsmodtagere til gavn for medlemmernes velfærd. Udfra denne definition er det tydeligt, at de alternative fagforeninger alene udfylder den første funktion 'en fællesforsikring' i tillæg til et a-kassemedlemskab. Det ville derfor være mere betegnende at bruge 'forsikringsforening' eller 'forsikringsorganisation' fremfor 'alternative fagforeninger' for disse organisationer, men da den dominerende betegnelse i litteraturen netop er alternative fagforeninger, er den denne definition imidlertid også valgt i nærværende afhandling.

3.4 Opsummering

I dette kapitel har jeg set lidt nærmere på hvilke demarkationsprincipper, der findes på det danske arbejdsmarked, og hvordan disse er med til at tegne fagbevægelsens eksterne struktur. Den danske fagbevægelse, er traditionelt set kendetegnet ved en såkaldt 'enhedsfagbevægelse', hvor lønmodtagerne organiserer sig efter deres fag og ikke efter politiske, religiøse eller sproglige principper, som fx er dominerende i de sydeuropæiske lande. Den danske fagbevægelse har karakter af en 'craft - and general unionism', hvor det danske arbejdsmarked er inddelt i en række faglige revirer. Det betyder, at der i princippet kun er én 'rigtig' fagforening for lønmodtagere alt efter deres uddannelse, jobfunktion eller ansættelsessted, hvilket i udgangspunktet giver de faglige organisationer et fagligt monopol. De alternative fagforeninger står i kontrast til den danske enhedsfagbevægelse, da de ikke accepterer, at der findes én rigtig fagforening. Derudover er de alternative direkte eller indirekte modstandere af den danske aftalemodel.

Kapitel 4. Den danske organisationsgrad i et internationalt perspektiv

4.1 Indledning

I dette kapitel vil jeg empirisk se lidt nærmere på udviklingen i den faglige organisering i et internationalt perspektiv. Formålet er at vise, at det findes institutionelle variationer blandt vesteuropæiske lande, der øver stor indflydelse på lønmodtageres tilbøjelighed til at organisere sig i en faglig organisation. I forlængelse heraf vil jeg se lidt nærmere på hvilke institutioner, der konkret øver indflydelse på den danske organisationsgrad.

4.2 Udviklingen i den danske organisationsgrad set i et internationalt perspektiv

Ser vi på, hvordan udviklingen i den faglige organisering ser ud for udvalgte vesteuropæiske lande, så er det ganske tydeligt, at der dels optræder store forskelle landene imellem og dels store ændringer over tid. Når vi ser på tværs af de udvalgte vesteuropæiske lande (jf. tabel 4), synes der at træde *fire* klare tendenser frem: For det *første*, er det tydeligt, at organisationsgraden varierer meget fra land til land - fra Frankrig på 8 pct. til ca. 70 pct. for Sverige, Finland og Danmark. Forskellene bliver endnu mere slående sammenlignet med den mere ensartede distribution af vælgere, der tilslutter sig 'venstreorienterede' partier, hvilket typisk anskues som partnere for fagbevægelsen i en bredere forstand (Gumbrell-McCormick & Hyman, 2013). For det *andet*, så er faldet i organisationsgraden et fænomen, der rammer alle landene, når vi ser på udviklingen over tid. Generelt kan man sige at lande, der allerede i 1980 havde en høj organisationsprocent har været mere modstandsdygtige overfor faldende organisationsgrader, men at de faldende organisationsgrader sidenhen også har indhentet disse lande (Visser, 2002). Nogle lande har oplevet et markant fald i organisationsgraden fx Østrig, Portugal, UK, Irland, Italien, mens landene Finland, Norge, Danmark, Sverige og Belgien oplever et mindre fald. For det *tredje* synes de vesteuropæiske lande *ikke* at konvergere mod ét fælles niveau. Og sidst men ikke mindst optræder der en *fjerde* tendens, som viser sig ved, at der findes grupper eller klynger af lande, der alle ligger på samme niveau med en ensartet udvikling over tid. For Danmark, der har en høj organisationsgrad, gælder det Sverige og Finland, mens det fjerde skandinaviske land Norge ligger på niveau med Belgien, når vi betragter udviklingen over tid.

Tabel 4 - Udviklingen i organisationsgraden for udvalgte vesteuropæiske lande, 1980 – 2010 (i pct.).

	1980	1990	2000	2010	Ændring 1980 - 2010	Ændring 2000 - 2010
Finland	69	73	75	70	1	-5
Danmark	79	75	74	68	-11	-6
Sverige	78	79	79	68	-10	-11
Norge	58	59	54	55	-3	1
Belgien	54	54	49	51	-3	2
Irland	54	49	38	35	-19	-3
Italien	50	39	35	35	-15	0
Østrig	57	47	37	28	-29	-9
Storbritannien	50	38	30	27	-23	-3
Portugal	55	28	22	19	-36	-3
Holland	35	25	23	19	-16	-4
Tyskland	35	31	25	18	-17	-7
Spanien	.	13	17	16	3	3
Frankrig	18	10	8	8	-10	0

Kilde: OECD.stats (oecd.org), 2014

Der tegner sig et lidt anderledes billede, hvis vi ser på overenskomstdækningen for udvalgte vesteuropæiske lande (jf. tabel 5). Lande med en ganske lav organisationsgrad kan således have en meget høj overenskomstdækning. Det skyldes først og fremmest variationer i reguleringstraditionerne på tværs af lande. I flere lande eksisterer der politiske klausuler eller politiske mekanismer 'erga omnes'-principper eller almengørelsesbestemmelser, som automatisk sikre alle arbejdende inden for et område samme bestemmelser og fordele, som en mindre gruppe af fagligt organiserede har kæmpet igennem (Hansen og Jørgensen, 2012). Det forklarer, hvordan Frankrig fx kan have en organisationsprocent på 8 pct. men en overenskomstdækning på 90 pct.

Ser vi på hvordan overenskomstdækningen udvikler sig over tid, ser vi, at mange lande har oplevet en fremgang i overenskomstdækningen - det gælder lande som Sverige, Frankrig, Holland, Danmark. Omvendt ser vi et kraftigt fald i lande som Tyskland, Irland og særligt Storbritannien. Faldet i overenskomstdækningen for flere lande – særligt de liberale økonomier, som vi finder i Storbritannien og Irland, kædes ofte sammen med en 'liberaliseringstendens' (Crouch, 2005; Streeck, 2009; Thelen, 2009; 2012; 2014).

Tabel 5 - Udviklingen i overenskomstdækningen for udvalgte vesteuropæiske lande, 1980 – 2010 (i pct.).

	1980	2010	Ændring 1980 - 2010
Østrig	95	99	4
Belgien	97	96	-1
Sverige	85	91	6
Frankrig	85	90	5
Holland	79	82	3
Danmark	72	80	8
Italien	85	80	-5
Tyskland	78	62	-16
Irland	64	44	-20
Storbritannien	70	33	-37

Kilde: ICTWSS database, ASIS, Jelle Visser (2013)

Det diskuteres vidt blandt teoretikere om strukturelle faktorer herunder en øget 'globalisering' er med til at konvergere landes institutionelle systemer blandt vestlige lande – herunder også organisationsgraden og overenskomstdækningen (Streeck, 2009). Dette er et tema i en hastigt voksende 'liberaliserings' litteratur inden for politisk økonomi, der fokuserer på konsekvenserne af en stigende international konkurrence, internationalisering af de finansielle markeder og strategiske prioriteringer blandt multinationale selskaber (MNCs) (Crouch, 2005; Streeck, 2009; Thelen, 2009; 2012; 2014). Hertil kommer en øget integration i det europæiske samarbejde (europæisering), hvilket også øver direkte indflydelse på reguleringen af de nationale europæiske arbejdsmarkeder og herunder forudsætningen for faglig organisering. Selvom man anerkender, at en øget 'globalisering' (i ordets bredeste betydning) og europæisering eksisterer og har indflydelse på nationale institutioner, så er det ikke det samme som at godtage, at disse 'mega-trends' er nået så vidt, at de helt har udvisket nationale forskelle ved at konvergere de nationale industrielle relationer mod en fælles liberal model. Som tabel 4 og tabel 5 viser, så er der fortsat meget distinktive forskelle blandt landene til trods for, at organisationsgraden og overenskomstdækningen generelt er faldende.

Som Streeck (2009) imidlertid bemærker, så er konsekvenserne af 'globaliseringen', eller i hans mere præcise formulering, 'reformen af kapitalismen' i høj grad sektorspecifik. Dette er også gældende for Danmark. Indenfor slagteribranchen, har den største arbejdsgiver Danish Crown valgt at flytte en stor del af slagtingen af grise til Tyskland. Det betyder lukning af danske slagterier og tab af danske arbejdspladser (Refslund, 2012; 2013, Ibsen og Høgedahl, 2012a). Nærings- og Nydelsesforbundet (NNF), der organiserer medarbejderne på de danske slagterier, mister dermed medlemmer, da mange af de fyrede slagterimedarbejdere finder arbejde i andre brancher under en anden overenskomst og dermed flytter fagforening. NNF bliver derfor hårdt ramt af medlemstabs pga. outsourcing af danske

arbejdspladser, og det til trods for, at NNF har en noget nær hundrede procent organisationsgrad på de danske slagterier, og dermed på ingen måde er ramt af konkurrencen fra de alternative fagforeninger eller medlemmer, der vælger at være uorganiseret (Ibsen og Høgedahl, 2012a). NNFs medlemstal er med andre ord svindende pga. en 'globaliseringstendens' og ikke fordi medlemmerne vælger alternativ organisering eller vælger at stå helt uden for de faglige organisationer. Der kan altså være sektorer, der er hårdere ramt af strukturelle påvirkninger end andre, men selv om 'globaliseringen' har stresstestet nationale institutioner, så består nationale variationer fortsat - dette gælder også forskelle i organisationsgraden.

4.3 Institutionelle forskelle mellem vesteuropæiske lande

Vi kan altså konstatere, at der 1) findes store variationer mellem de vesteuropæiske lande og 2) optræder 'klynger' af lande med lignende udvikling. Begge forhold vidner om, at der fortsat findes *institutionelle forskelle* mellem landene, som mere eller mindre er bestemmende for organisationsgraden til trods for strukturelle påvirkninger (jf. tabel 4). Institutionelle forskelle landene imellem kan således bestå af mange forskellige forhold, der i en eller anden grad kan være medvirkende til, at lønmodtagere vælger eller ikke vælger at organisere sig i en fagforening. Begrebet 'institution' er på en gang et velkendt men samtidig utydeligt fænomen. Der findes mange forskellige definitioner på, hvad begrebet 'institution' dækker over, alt efter hvilken teoretisk retning inden for den institutionelle teori, vi vender os mod. Gældende for al institutionel teori, er, at de ser institutioner som *samfundets formelle og uformelle forhold, der rammesætter og understøtter individuel og kollektiv handlen* (Barley og Tolbert, 1997). Den sociologiske variant betoner herunder normer over formelle regler, mens den historisk institutionelle teori i højere grad fokuserer på netop formelle regler og politikker. Streeck og Thelen (2005: 9) fremhæver, at institutioner generelt er den sociale ordens byggesten, hvilket betyder, at de repræsenterer socialt sanktionerede (kollektivt håndhævede) forventninger i forhold til bestemte aktørers adfærd eller i udøvelsen af bestemte aktiviteter. De involverer typisk gensidigt relaterede rettigheder og forpligtelser for aktører, der skelner mellem hensigtsmæssig og uhensigtsmæssig, 'rigtig' og 'forkert', 'mulige' og 'umulige' handlinger. Dermed styres adfærd i forudsigelige og pålidelige retninger (Bredgaard, 2014). Ud fra denne definition på institutionsbegrebet, kan vi identificere en række institutionelle forhold, som enten kan øve positiv eller negativ indflydelse på organisationsgraden, og som kan variere fra land til land. For det første optræder der store forskelle vedrørende *den nationale arbejdsmarkedsløvgivning*, når vi ser på tværs af vesteuropæiske lande. Her tænkes på lovgivning, der dikterer arbejdsmarkedsparternes involvering i regulering af løn og arbejdsvilkår, status- og dækningsgraden for kollektive overenskomster, lovligheden af kollektive kampskridt som fx strejker, behandling af faglige tvister, administrering af arbejdsløshedsforsikring, skattepolitik for fagligt fradrag osv. Herudover kan der optræde store institutionelle forskelle på tværs af lande, når vi ser på den enkelte arbejdsplads. Det kan være funktionen af et samarbejdsudvalg, muligheden for at forhandle lokale, kollek-

tive aftaler (overenskomster), muligheden for at vælge tillidsrepræsentant osv. Vi ved, at institutionelle forhold som fx overenskomst- og tillidsrepræsentantsdækning har en signifikant indvirkning på, om lønmodtagere vælger at organisere sig i en fagforening eller ej (artikel I, II, III; Strøby Jensen og Toubøl, 2013). Det bekræftes ligeledes i flere internationale landekomparative undersøgelser, at 'institutions matters' i forbindelse med faglig organisering (Visser, 2002; Fazekas, 2011, Western, 1994). I bund og grund handler det om forskelle i landenes institutionelle *indretning af de 'industrielle relationer' og velfærdsstater*, der kan være mere eller mindre understøttende for fagforeninger og dermed også faglig organisering (artikel IV). Crouch (1993) beskriver, at der findes forskellige 'statstraditioner', når det gælder involveringen af fagforeninger i formuleringen af politik. I den engelsktalende del af verden er 'industrielle relationer' og social politik to tætforbundne størrelser, hvilket giver fagforeninger en afgørende hovedrolle i administrationen af 'velfærdsstaten' i disse lande.

Et andet og helt centralt forhold er organiseringen og ikke mindst holdningen blandt *arbejdsgivere*, når det gælder involvering og forpligtigelse i kollektive institutioner med lønmodtagermodparten. Her ser vi store forskelle på tværs af lande, og som skaber store variationer for kollektive overenskomster både når det gælder karakteren (hvem dækkes og hvordan?) og dækningsgraden (hvor mange er dækket?) (Clegg, 1976). Arbejdsgivernes holdning og involvering i institutionelle konstellationer og deltagelse i kollektiv handling er også omdrejningspunktet i 'Varieties of Capitalism' (VoC) litteraturen, der med Hall & Soskice (2001) indflydelsesrige værk af samme navn har bidraget signifikant til forståelsen af institutionelle variationer på tværs af lande. Arbejdsgivernes holdning til særligt kollektiv handling spiller en stor rolle i forhold til skabelsen af institutioner, der kan virke fremmende for faglig organisering fx ved arbejdsgivernes involvering i forhandlinger af kollektive overenskomster og accept af TR-institutionen. Omdrejningspunktet for Hall og Soskice's (2001) politisk økonomiske analyse er *virksomheder*, og deres koordinerede deltagelse med andre virksomheder og aktører i deres omverden - fx fagforeninger. Det giver dem anledning til at opstille to typer af kapitalistiske systemer "liberale markedsøkonomier" (LME) som i fx England og "koordinerede markedsøkonomier" (CME) som fx Danmark. Forskellene mellem de to typer af økonomier kommer netop til udtryk ved forskellige sæt af institutioner, der til sammen understøtter distinkte former for arbejdsgiverstrategier i forhold til markedet. I CME lande vil arbejdsgivernes involvering i fx frivillige overenskomstforhandlinger med lønmodtagerparten dermed *virke fremmende for faglig organisering*, da det giver de faglige organisationer en magtfuld institutionel position, hvor de har mulighed for at forbedre løn og arbejdsvilkår for deres medlemmer.

4.4 Institutioner med betydning for den faglige organisering i Danmark

Den aftalebærende fagbevægelse i Danmark har traditionelt set haft en stærk institutionel magt og nydt godt af en række institutionelle makrostrukturelle forhold i bestræbelserne på at rekruttere og fastholde medlemmer. Små og åbne økonomier som den danske har en tradition for at udvikle stærke industrielle relationer, som giver fagbevægelsen en gunstig magtposition (Thelen, 2012). Pontien er, at faglig organisationer i samarbejde med arbejdsgiverne selv har skabt mange af de institutionelle makrostrukturelle forhold, der er med til at skabe en høj organisationsgrad, mens andre institutionelle makrostrukturelle forhold er politisk bestemt af regeringen og Folketinget. Mange af de institutionelle makrostrukturelle forhold, der rammesætter faglige organisationers muligheder for at rekruttere og fastholde medlemmer, er skabt og udviklet helt tilbage fra den tidligere industrialisering i et samarbejde med arbejdsgiverne. Septemberforliget af 1899 cementerede, at arbejdsmarkedsparterne selv regulerer løn og arbejdsvilkår gennem kollektive og voluntaristiske forhandlinger, og på den måde har danske lønmodtagere siden 1899 (i den private sektor i første omgang) haft en direkte indflydelse på egne løn- og arbejdsvilkår igennem et medlemskab af en faglig organisation. Der findes imidlertid andre institutionelle forhold, som øver ganske stor indflydelse. Særligt indretningen af et forsikringssystem i tilfælde af arbejdsløshed har vist sig at have en stor indflydelse på organisationsgraden. Hvis vi vender tilbage til tabel 4, så vi, at Norge ligger betydeligt under de øvrige skandinaviske lande, hvad angår organisationsgraden til trods for, at samtlige skandinaviske lande er ganske lig, når det gælder indretning af velfærdsstaten (Esping-Andersen, 1990) og reguleringen af arbejdsmarked med hovedvægt på kollektive overenskomster frivilligt indgået mellem arbejdsmarkedsparterne (Andersen m.fl., 2014). Det at Norge afviger fra de andre skandinaviske lande, for hvad angår organisationsgraden, knyttes ofte sammen med fraværet af det såkaldte *Ghent system* (Nergaard & Stokke, 2007; Kjellberg, 2006, artikel VI). Ghent systemet beror i praksis på frivillig forsikring mod arbejdsløshed i a-kasser, der er administreret af fagbevægelsen og subsideret af staten – hvilket står i modsætning til en tvungen skattefinansieret forsikring. Norge havde indrettet et Ghent system mod arbejdsløshed frem til 1938, hvor systemet gik bankerot som en konsekvens af, at flere a-kasser havde mistet store summer på den internationale børs. Norges ophør med Ghent systemet var derfor abrupt med efterfølgende retssager og fængselsstraffe for flere a-kasseledere (Rothstein, 1992).

Konkret har Ghent-systemet betydet, at fagbevægelsen i vid udstrækning har haft en stabil rekrutteringskanal. Systemet betyder i praksis som nævnt, at fagbevægelsen har kontrol med udbetalingen af dagpenge til ledige, der er medlem af den pågældende a-kasse, men måske endnu mere vigtigt – set med fagbevægelsen øjne – giver det samtidig fagbevægelsen en stærk institutionel kontrol. I forskningen refereres der ofte til en såkaldt *Ghent-effekt* (Böckerman og Usitalo 2006, Lind 2004; 2009; artikel IV). Ghent-effekten bygger på forudsætningen om et *dobbeltmedlemskab*,

hvilket betyder, at alle, der ønsker at forsikre sig mod arbejdsløshed, ikke alene må indmelde sig i en arbejdsløhedskasse, men også skal tilslutte sig den dertil knyttede faglige organisation – og omvendt. Derved bliver a-kasemedlemskab en vigtig rekrutteringskanal til den faglige organisation, som a-kassen er tilknyttet. Men der har i de skandinaviske Ghent-lande ikke altid været et formelt eller juridisk krav om samtidigt medlemskab af a-kasse og faglig organisation. Tværtimod har det for lønmodtagere i mange tilfælde været en juridisk ret at forsikre sig mod arbejdsløshed *uden* at blive tvunget ind i en faglig organisation. Fundamentet som Ghent effekten hviler på – det dobbelte medlemskab – er derfor *frivilligt* (artikel IV).

Det er dog værd at bemærke, at Norge i mange sektorer har en organisationsprocent, der er på højde med de andre Ghent-lande (Andersen m.fl., 2014), og at Norges organisationsgrad er langt mere stabil over tid end de resterende skandinaviske Ghent-lande (jf. tabel 4). Der kan umiddelbart opstilles to mulige hypoteser herpå: 1) Ghent systemet får lønmodtagere, der ellers ikke vil vælge et dobbeltmedlemskab til alligevel at organisere sig i en fagforening samtidig med at de forsikre sig i en a-kasse. Når denne institutionelle rekrutteringskanal eroderes eller fjernes, så vil disse lønmodtagere vælge at være uorganiseret – derfor falder organisationsgraden hurtigere i Ghent-landene end Norge 2) de norske fagforeninger har traditionelt set været tvunget til aktivt at rekruttere og fastholde medlemmer, da de ikke har haft et Ghent system, hvor mange medlemmer, er 'kommet af sig selv'. De norske faglige organisationer holder dermed et stabilt organisationsniveau igennem et aktivt organiseringsarbejde.

4.5 Opsummering

Der findes store forskelle i organisationsgraden og overenskomstdækningen, når vi ser på tværs af vesteuropæiske lande. En stor del af denne variation kan tilskrives institutionelle forskelle mellem landene. I Danmark, der fortsat har en af verdens højeste organisationsgrader, findes en række institutionelle makroforhold, der har indvirkning på den høje organisationsgrad. Det gælder arbejdsmarkedspolitisk forhold knyttet til indretningen af velfærdsstaten og reguleringen af arbejdsmarkedet – det industrielle system. En del af de institutionelle makrostrukturer er udviklet af de faglige organisationer i samarbejde med arbejdsgiverne (den danske aftalemodel), mens andre institutionelle makrostrukturer udspringer af lovgivningen af det arbejdsmarkedspolitiske område (særligt Ghent systemet). Men det er fortsat uklart, hvordan institutionelle makrostrukturer påvirker individuelle aktørvalg, som derfor er temaet i næste kapitel.

Kapitel 5. Institutionelle makroforhold og individuelle aktørmotiver

5.1 Indledning

I forrige kapitel så vi på, hvordan der er store forskelle i organisationsgraden, når vi ser på tværs af en række vesteuropæiske lande. En del af denne variation kan tilskrives institutionelle makrostrukturer, men det er fortsat uklart, hvordan disse institutionelle makroforhold påvirker individuelle aktørvalg og ikke mindst faglig organisering som en kollektiv handlingproces. I dette kapitel vil jeg derfor beskrive nærmere, hvordan vi teoretisk kan ansue forholdet mellem institutionelle makrostrukturelle forhold og individuelle aktørmotiver for et fagligt medlemskab. Kapitlet indleder med en kort teoretisk refleksion over de forskellige perspektiver, der findes på studiet af faglig organisering. Herefter følger en diskussion af bevægelserne mellem makro- og mikroniveauer i studiet af faglig organisering.

5.2 Teoretiske perspektiver på faglig organisering

Det findes en lang række faktorer, der påvirker udviklingen i den faglige organisering i Danmark og i andre lande. Eller sagt på en anden måde, så eksisterer der flere forhold, der øver indflydelse på dels fagforeningers medlemspotentiale, og dels hvorvidt lønmodtagere vælger at organisere sig i faglige organisationer eller ej (Schnabel 2003, 2006; Wheeler & McClendon, 1991; artikel II). Studiet af udviklingen i den faglige organisering er derfor traditionelt set blevet bedrevet af en lang række videnskabelige discipliner med udgangspunkt i forskellige akademiske 'skoler' som økonomi, sociologi, politologi og psykologi. Denne teoretiske pluralisme i studiet af faglig organisering bemærkes også af Colin Crouch (1982), der indleder hans bog "Trade Unions: Logic of Collective Action" med følgende konstatering:

'Whereas only nuclear physicists study the process of nuclear fission, and sociologists have a monopoly of the study of social mobility, no one discipline can claim research on trade unions as its own'

Crouch (1982: 15)

Hvad der påvirker udviklingen i den faglige organisering bliver derfor let en reproduktion af den gamle indiske folkefortælling om de seks blinde mænds beskrivelse af elefanten. De seks mænd beskriver elefanten ud fra hver deres legemsdel, og bliver hurtigt uenige om, hvordan elefanten egentlig ser ud. I studiet af faglig organisering er der på samme måde fare for, at vi generaliserer til en helhed ud fra den delmængde, som vi betragter: Er det fx neoliberalismens indtog, øget individualisering, normen på arbejdspladsen eller fagforeningernes udbud af individuel service, der bestemmer om lønmodtagere vælger at organisere sig i en fagforening eller ej? Denne erkendelse af, at der er mange forhold og faktorer i spil, betyder, at vi ikke kan frembringe én enkel teori hverken fra én enkelt teoretisk disciplin eller ved en

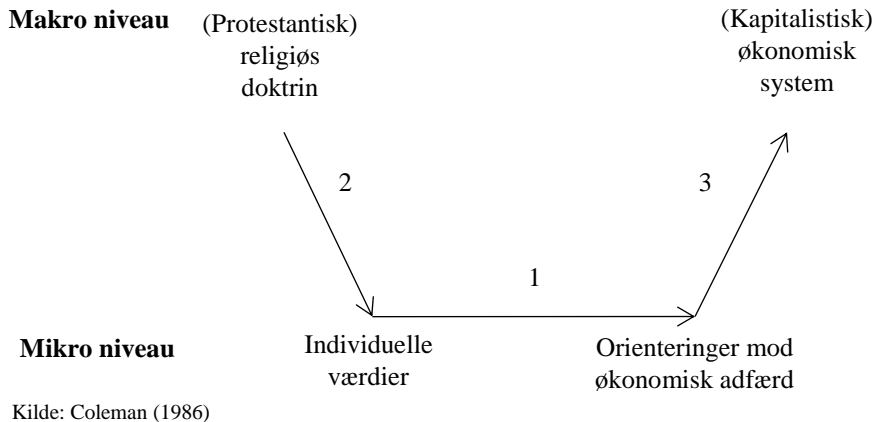
eklektisk model, der definitivt kan levere en absolut formel på, hvorfor lønmodtagere vælger (eller ikke vælger) at organisere sig i en fagforening (artikel II, IV). Udover viften af teoretiske perspektiver, så kan variationer over tid og sted også spille en ganske stor rolle, når vi studerer faglig organisering. Vi får forskellige resultater alt efter, om vi betragter den faglige organisering igennem et *teleskop* eller et *mikroskop* (Gumbrell-McCormick og Hyman, 2013). Søger vi forklaringer ved at sammenligne forskellige lande eller fokuserer vi på den enkelte lønmodtagers motiver? Lønmodtagernes beslutning om at melde sig ind i en fagforening og den kontekst dette valg er truffet i, er ikke (nødvendigvis) den samme i dag som for 30 år siden. Kulturelle- og institutionelle variationer på tværs af generationer, sektorer, lande og regioner er derfor vigtige at være opmærksomme på, når vi analyserer udviklingen i den faglige organisering. I studiet af faglig organisering må vi altså tage nogle teoretiske og metodiske valg, og være bevidst om konsekvenserne af disse valg i forhold til konklusionernes rækkevidde. Ellers er der fare for, at vi beskriver en 'falsk' virkelighed som de blinde mænd og elefanten.

5.3 Makro/mikro problemet

I forrige kapitel så jeg på, hvordan institutioner kan øve indflydelse på organisationsprocenten. Men det står forsat uklart, hvordan fagbevægelsens kontrol med et statssubsidieret dagpengesystem, overenskomst- og tillidsrepræsentantsdækning mv. helt præcist bidrager til en høj grad af faglig organisering blandt lønmodtagere. Eller sagt på en anden måde, hvordan kan institutionelle *makrostrukturelle forhold* påvirke individuelle *aktørmotiver*, der får lønmodtagere til at melde sig ind i en fagforening? Dette spørgsmål rækker ind en klassisk metodisk og metateoretisk problemstilling inden for samfundsvidenskaberne; sociologer betegner det ofte som et 'transformations problem', økonomer refererer det som et 'aggregationsproblem' mens politologer kalder det et socialt handlingsproblem (Coleman, 1986). En fællesbetegnelse kan beskrives som 'makro til mikro problemet' (Alexander, 1987). En af de teoretikere, der indgående har arbejdet med denne problemstilling er James Coleman, der bl.a. i bogen 'Foundations of social theory' fra 1990 søger at kaste lys over forholdet mellem 'microfoundations and macrosocial behavior'. Coleman (1990) tager udgangspunkt i en metodisk kritik af Max Webers klassiske analyse af udviklingen af det kapitalistiske samfund 'den protestantiske etik og den kapitalistiske ånd'. Webers (1930) viser, hvordan den religiøse protestantiske etik har en kausal indvirkning på, hvorvidt samfund udvikler kapitalistiske økonomier. Colemans (1990) pointe er, at Webers (1930) analyse byggede på, hvad Coleman betegner som en metodologisk holisme, der alene går fra én makro variable til en anden (jf. figur 1).

Figur 1 - Makro-niveau relation. Metodologisk holisme

På den måde opererer teorien uden et aktivt aktørvalg, men betoner alene strukturalistiske og funktionalistiske forklaringsvariable, hvilket ifølge Coleman er problematisk. Colemans pointe er (jf. figur 2), at Weber (1930) alene illustrerer, hvordan den protestantiske etik påvirker individuelle værdier ('2' i figur 2), og hvordan denne effekt har betydning for orienteringer mod økonomisk adfærd ('1' i figur 2). Iflg. Coleman formår Weber ikke at vise, hvordan individuelle orienteringer mod økonomisk adfærd i kombination producerer strukturer for den type af økonomisk organisering, som vi kan betegne som et kapitalistisk system ('3' i figur 2).

Figur 2 - Makro - mikro relationer: Metodologisk individualisme

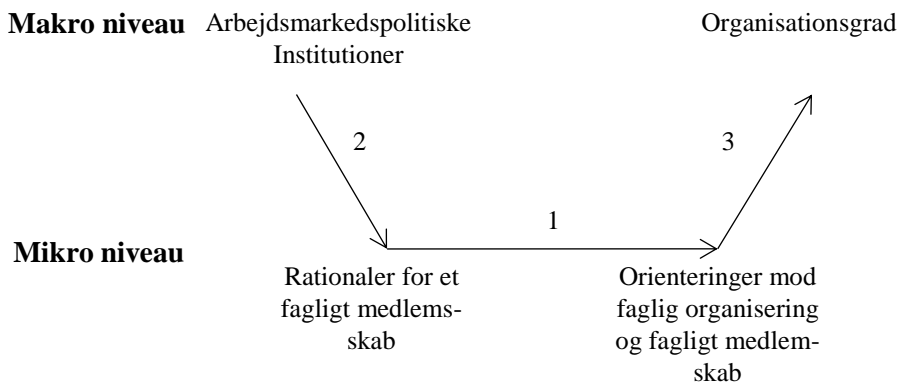
Iflg. Coleman er netop denne sidste kausalitet ('3' jf. figur 2) den største intellektuelle udfordring for de samfundsvidenskabelige videnskaber. Med andre ord, så er forklaringer på *kollektiv handling* blandt forskellige individuelle aktører det centrale omdrejningspunkt til at forstå relation '3'. Hvis de samfundsvidenskabelige videnskaber skal adressere denne type-3 relation, er det iflg. Coleman først og fremmest afgørende, at vi erkender, at der ikke alene findes ét men mange problemer, når vi bevæger os til og fra mikro- og makro niveauer. Første skridt er at anerkende, at interesser og mål blandt aktører kan stå i forskellige relationer til hinanden. Disse forskellige relationer medfører forskellige handlinger, der igen afstedkommer for-

skellige sociale processer og forskellige typer af social institutionelle resultater. Coleman (1986; 1990) rejser en række problematikker i alt efter hvilke relationer, processer og institutioner, vi betragter. Det kan være fremkomsten af økonomiske markeder som fx Weber (1930) beskriver, formelle organisationer og herunder ledelsesmæssige dispositioner, eller hvordan grupper af individuelle aktører indgår i sociale relationer eller systemer, der allokerer rettigheder og skaber fælles forpligtigelser. Den sidste type af kollektiv handling er netop den mest interessante, når vi betragter faglig organisering. Colemans (1990) udgangspunkt er, at aktører handler *nytteoptimerende*, og hans metodiske og teoretiske øvelse med at koble det strukturelle niveau med en metodologisk individualisme, kan derfor ansues som et forsøg på at inkorporere et *rational choice* i den sociologiske disciplin (Coleman og Fararo, 1992). Colemans intention med at koble et nytteoptimerende aktørbegreb til studiet af social fænomener er sidenhen blevet kritiseret fra flere hold (se evt. Boham i Coleman og Fararo, 1992). Kritikken går særligt på, at Colemans præmis om det utilitaristiske og nytteoptimerende individ ikke kan forklare komplekse former for sociale handlinger, og altruistisk adfærd blandt individuelle aktører. Uanfægtet af kritikken, så mener jeg, at Colemans (1990) metodiske refleksioner vedrørende transitioner mellem makro og mikro niveauer kan hjælpe os til at forstå, hvordan institutionelle makrostrukturer kan rammesætte individuel og ikke mindst kollektiv handling, der fører til lønmodtageres beslutning om at melde sig ind i en faglig organisation. Et ganske simpelt, men dog overbevisende argument for, at institutioner spiller en stor rolle i lønmodtageres beslutning om at organisere sig i en faglig organisation, fremsættes af Rothstein (1992), der pointerer, at lønmodtagere i de tre skandinaviske lande Finland, Sverige og Danmark, der holder verdens højeste organisationsgrad (jf. tabel 4 afsnit 3.2) næppe er mere *rationelle* eller *normative* end deres kolleger i andre vesteuropæiske lande

‘I would argue while the choice of whether or not to join a union is a free choice, the rationality in the decision can be severely affected by the operation of government labour-market institutions.’

(Rothstein, 1992)

Pointen er ifølge Rothstein (1992), at beslutningen om at melde sig ind i en faglig organisation ikke tages i et vakuum, der tillader rene rationelle og/eller normative motiver, men at arbejdsmarkedspolitiske institutioner øver stor indflydelse på lønmodtagernes valg. Men hvis vi vender tilbage til Colemans (1990) logik, så kan vi ikke sætte en direkte kausalitet i mellem arbejdsmarkedspolitiske institutioner og organisationsgraden. Vi er nødt til at forstå, dels hvordan arbejdsmarkedspolitiske institutioner påvirker lønmodtageres rationaler for et fagligt medlemskab (’2’ jf. figur 3), og dels hvordan disse rationaler veksles til orientering mod faglig organisering og medlemskab af en fagforening (’1’ jf. figur 3), og sidst men ikke mindst, hvordan orientering mod faglig organisering får lønmodtagere til at melde sig ind i en fagforening (’3’ jf. figur 3).

Figur 3 - Makro - mikro relationer mellem institutioner, individuelle valg og organisationsgraden

Kilde: Coleman (1986) + egne tilføjelser

De arbejdsmarkedspolitiske institutioner, der øver indflydelse på den faglige organisering, tæller, som beskrevet i forrige afsnit en række forhold ved velfærdsstaten og indretningen af de industrielle relationer. De institutionelle makrostrukturer består dermed af de institutioner og organer, fagbevægelsen selv har skabt eller været med til at skabe (sammen med arbejdsgiverorganisationerne) og af den lovgivning og de øvrige vilkår, der fastlægges af Folketing og Regering.

5.5 Aktørmotiver for et fagligt medlemskab

Ser vi på aktørmotiver for et fagligt medlemskab, kan det i udgangspunktet være vendt mod enten utilitaristiske rationaler (hvad for jeg ud af at være medlem?), og normative eller holdningsprægede motiver (man bør være medlem) (Strøby-Jensen, 2004; Due og Madsen, 2010; Schnabel, 2006, artikel I, II, III). De to rationaler kan i vid udtrækning eksistere samtidigt og parallelt hos den enkelte lønmodtager, men det ene motiv kan have forrang over det andet. De to typer af motiver kan siges at abonnere på to forskellige perspektiver på aktørmotiver, der epistemologisk set er temmelig forskellige: Et økonomisk rational choice-perspektiv og et socialt normativt perspektiv. Det er naturligvis en velkendt diskussion inden for samfundsvidenskaberne, hvorvidt aktører er styret af økonomiske incitamenter og/eller sociale normer – ofte fremsat som *economic man* vs. *sociologic man* (jf. fx Goul Andersen 1998), men da disse perspektiver kan siges paradigmatisk at høre hjemme i forskellige teoretiske skoler, fremhæves der ofte et krav om en vis teoretisk 'renhed' eller en vis teoretisk konsistens (Ibsen m.fl. 2012). Er rational choice tænkning da inkompatibel med sociologisk teori eller organisationsteori og vice versa? Kombinationen af videnskabeligt paradigmatisk tilgange er ifølge Fuller (2003) en nødvendighed, selvom man risikerer en vis inkonsistens, hvis ens formål er at forstå reelle fænomener snarere end at rendyrke en bestemt økonomisk, organisationsteoretisk

eller sociologisk skole. De to aktørmotiver (nytte og norm) for et fagligt medlemskab bør derfor i udgangspunktet anskues som komplementærer frem for konkurrerende². Det nytteorienterede - eller utilitaristiske motiv for et fagligt medlemskab er særligt blevet dyrket af traditionelle, neoklassiske arbejdsmarkedsøkonomer, som har analyseret fagforeningsmedlemskabet inden for en konventionel markedsorienteret efterspørgsels- og udbudsramme (Schnabel, 2003). Her *efterspørger* lønmodtagere et fagforeningsmedlemskab, hvor der indgår en række faktorer i deres efterspørgselsfunktion herunder prisen på medlemskabet, mulighed for forbedring af løn- og arbejdsvilkår, antallet og kvaliteten af individuelle serviceydelser osv. Fagforeningerne rekrutterer medlemmer og producerer de efterspurgte fagforeningsydelser indenfor en begrænset ressourcemængde og budgetrestriktion. De faktorer, der indgår i fagforeningernes *udbudsfunktion* tæller medlemskontingentet, omkostning ved at rekruttere og fastholde medlemmer samt omkostninger ved tilvejebringelse af kollektive og individuelle ydelser. De neolibérale arbejdsmarkedsøkonomer forudser derefter, at udbuddet og efterspørgslen mødes på arbejdsmarkedet eller ”fagforeningsmarkedet” og bestemmer både kontingentet, antallet af medlemmer samt mængden og kvaliteten af de producerede fagforeningsydelser, kollektive som individuelle (Pencavel, 1970). Denne type af analyser for fagligt medlemskab er ikke set længe, og den er retmæssigt blevet kritiseret fra hold. En markant kritik kommer fra Olson (1965) i hans indflydelsesrige værk ’Logic of collective action’, der ligeledes abonnerer på et utilitaristisk aktørperspektiv, men påpeger free-rider problematikken. Ifølge Olson (1965), overser de neoklassiske arbejdsøkonomer at, en af de vigtigste ydelser, som faglige organisationer leverer – de kollektive overenskomster, der dikterer løn og arbejdsvilkår – anskues som et kollektivt gode i en økonomisk term. Det betyder, at lønmodtagere kan modtage godet uden at bidrage til godets tilvejebringelse og vedligeholdelse ved at være medlem af den pågældende fagforening, der har udviklet og vedligeholdt godet. Olsons (1965) pointe er ikke så meget free-rider problematikken i sig selv, men mere det forhold, at et frivilligt fagforeningsmedlemskab synes at eksistere til trods for lønmodtagerenes mulighed for at free-ride. Olsons (1965) forklaring herpå er to muligheder: Enten kan faglige organisationer indgå eksklusivaftaler (closed-shop) med arbejdsgiverne, der tvinger lønmodtagerne, der arbejder under den pågældende overenskomst, til at

² I enkelte tilfælde kan de to rationaler dog virke konkurrerende frem for komplementærer. Et godt eksempel til at illustrere dette er lærerlockouten under konflikten på det offentlige arbejdsmarked i forbindelse med overenskomstrunden i 2013. En del af særligt de statsansatte undervisere på tjenestemandslignende vilkår var ikke lockoutet, men blev alligevel pålagt at betale til det strejkelån, som blev optaget (bl.a. I Uddannelsesforbundet) i supplement til strejkekassen under konflikten. Det førte til vrede ytringer blandt mange medlemmer, som ikke mente, at det var rimeligt, at de skulle betale, når de nu ikke havde været lockoutet. Konflikten viste derved tydeligt, at den altruistiske, solidariske adfærd, der i visse tilfælde er forbundet med et medlemskab af et aftalebærende forbund som en kollektiv handlingsproces, kan karambolgere med utilitaristiske motiver for et fagligt medlemskab.

være medlem, eller de faglige organisationer kan udvikle såkaldte *selektive incitamenter* for et fagligt medlemskab. Eksempler på selektive incitamenter kan være en økonomisk tillægsforsikring i supplement til dagpenge i tilfælde af ledighed, individuel service i form af juridisk hjælp eller karriererådgivning osv. Olsons free-rider teori er heller ikke gået uden om kritik, der særligt trækker på de samme argumenter, som bliver brugt mod Colemans metodologiske individualisme. Teorien om '*Social Customs*' fremhæver eksempelvis (Booth 1985, Akerlof 1980 og Visser 2002), at lønmodtagernes beslutninger om fagforeningsmedlemskab ikke træffes i et socialt vakuum. De er influeret af pres fra familien, kolleger, ledere, regering, politikere og fagforeningsrepræsentanter - en *negativt* sanktioneret norm. Men et normativt perspektiv kan også være *positivt* sanktioneret; Motivet er her socialt: Man organiserer sig, fordi alle andre gør det, man ønsker at være en del af gruppen og det sociale, solidariske fællesskab. Man ønsker ikke at blive betragtet som en parasit, der snylter på fællesskabet. Teorien understøttes af danske og udenlandske undersøgelser om fagforeningsmedlemskab (Jørgensen m.fl., 1992; Bay m.fl., 2005; Naylor, 1990; Cregan og Johnston, 1990; artikel II). Pointen er, at *social customs* teorien viser, at et frivilligt medlemskab af faglige organisationer er muligt uden Olsons (1965) *selektive incitamenter* (artikel II).

5.3 Institutioners betydning for lønmodtageres individuelle aktørvalg og kollektiv handling

Spørgsmålet er så, hvordan de arbejdsmarkedspolitiske institutioner som markostrukturer påvirker de to rationaler for et fagligt medlemskab blandt aktører, der fører til faglig organisering? Ser vi først på *overenskomstdækningen*, giver denne rigtig nok mulighed for *free-riding*. Men afhandlingens resultater påpeger, at netop overenskomstdækningen er en vigtig del af funktionen, når lønmodtagere vælger at organisere sig. Alle lønmodtagere kan derfor ikke betegnes som overvejende utilitaristiske (artikel II). Det bør give anledning til at overveje, om der ikke eksisterer en teoretisk mellemvej mellem det instrumentelle og utilitaristiske rationale og det normative i perspektivet på faglig organisering. Searle (1990) argumenterer for, at grupper af individer kan udvikle en kollektiv intentionalitet, hvor gruppen af individer handler intentionelt som et 'vi' i stedet for et 'jeg' for at opnå et givet mål. Dette perspektiv viser, hvordan nytteoptimerende individ netop ser nytteværdien i kollektiv (intentionel) handling som fx i forbindelse med overenskomstforhandlinger, og dermed overvinder *free-riding*. Der kan altså godt være et utilitaristisk rationale for det enkelte individ i at løfte i flok. Tillidsrepræsentantsdækningen har også en stor indflydelse på, om lønmodtagere vælger at organisere sig eller vælger at skifte til en alternativ fagforening (artikel II). En tillidsrepræsentant kan også gøre meget for at potentielle medlemmer vælger at organisere sig ved dels at sanktionere normen (her er vi medlem), men også præsentere og informere om den faglige organisations kollektive og individuelle ydelser (det får du ud af at være medlem) samtidig med at være et social og fagligt samlingspunkt lokalt på arbejdspladsen. Tillidsrepræsentanten er med sin TR-beskyttelse også et bindeled og talerør mellem 'A'-

og 'B' siden, og kan dermed løse en række faglige problemer for medarbejderne. Blot det, at lønmodtagere bliver spurgt af en lokal TR, om de vil være medlem af en faglig organisation, tæller. Vi kan se, at op mod halvdelen af alle uorganiserede lønmodtagere netop aldrig er blevet spurgt, om de vil være medlem af en fagforening (Ibsen m.fl., 2012). *Ghent systemets* påvirkning af individuelle aktørvalg, der kan føre til faglig organisering er straks mere kompliceret (artikel VI). Det findes nemlig ikke nogen entydig teoretisk forklaring på, hvordan Ghent systemet præcist fører til faglig organisering. Scruggs (2002) betegner Ghent systemet som et selektivt incitament, mens Clasen og Viebrock (2008) ud over selektive incitamenter betoner gruppepres, som en forklarende variabel. Due og Madsen (2007) ser Ghent systemet for et 'definitionsparadigme', hvor medlemmer ikke skelner mellem a-kasse og fagforeninger (artikel IV). Taget mængden af forskning i betragtning, der omhandler Ghent systemets betydning for faglig organisering, så findes der forbavsende lidt om, hvordan systemet helt konkret fører til en høj organisationsprocent. Men det er klart, at fagbevægelsens kontrol med et statssubsidieret dagpengesystem øver indflydelse på individuelle aktørmotiver og fører til faglig organisering.

5.4 Opsummering

I dette kapitel har jeg set nærmere på, hvordan institutionelle makrostrukturer påvirker individuelle aktørvalg og kollektiv handling. Pointen er, at vi ikke kan anskue makrostrukturelle forholds indvirkning på organisationsgraden uden at indregne et aktørperspektiv. I en dansk kontekst findes der en række forhold som påvirker lønmodtagernes tilbøjelighed til at melde sig ind i en faglig organisation. Når disse institutionelle makrostrukturer ændres, så kan det føre til, at lønmodtagerne som individuelle aktører agerer anderledes, hvilket igen skaber nye rammer og vilkår for faglig organisering som en kollektiv handlingsproces. I det næste kapitel vil jeg derfor se nærmere på, hvilken institutionelle forandringer, der påvirker lønmodtagernes beslutningen om at melde sig ind i en faglig organisation, og hvordan disse institutionelle ændringer dermed forandre vilkårene for kollektiv handling på det danske arbejdsmarked.

Kapitel 6. Institutionelle forandringer og markedsførelse af den faglige organisering

6.1 Indledning

Den danske fagbevægelse har traditionelt set nydt godt af en række *institutioner*, der har fungeret som vigtige rekrutteringskanaler og sikret en gunstig institutionel magtposition med Ghent-systemet som primusmotor (artikel I,II,III,IV). Derfor er politisk-institutionelle forandringer (og særligt af Ghent-systemet) tæt forbundet med ændringer i organisationsgraden for flere forbund (artikel IV). Afhandlingens fire artikler behandler i høj grad konsekvenserne af markedsførelsen af den faglige organisering, men analyserer i mindre omfang, hvad der kendetegner disse forandringer og de forhold, der ligger bag ændringerne. I dette kapitel vil jeg derfor se nærmere på, hvad der driver politiske reformer, der eroderer fagbevægelsens institutionelle magt med et empirisk fokus på de politisk-institutionelle ændringer, der har ført til en markedsførelse af den faglige organisering. Tanken er at forbinde afhandlingens artikler i en større teoretisk kontekst. I den forbindelse inddrager jeg teori om institutionel forandring, som tilbyder en analytisk forståelsesramme for typer af forandringer og til dels de processer, der ligger bag. Kapitlet indleder med kort at præsentere teori om gradvis institutionel forandring. Herefter analyseres de tre politisk-institutionelle ændringer, som jeg argumenterer for har været afgørende i markedsførelsen af faglig organisering 1) *Frihedspakken for arbejdsmarkedet* fra 2002 2) *Dommen fra den Europæiske Menneskerettighedsdomstol* fra 2006, der kendte de danske eksklusivaftaler ulovlig og 3) *Genopretningspakken* fra 2010, der lagde et loft på skattefradraget for faglige kontingenter på 3000 kr. pr. år.

6.2 Teori om gradvis institutionel forandring

Gradvis institutionel forandring har været genstand for interesse blandt en række forskere inden for politologien de senere år (Thelen, 2004; 2012, Streeck & Thelen, 2005; Streeck, 2009; Mahoney & Thelen, 2010). Det har traditionelt set været en udfordring for politologien analytisk at forklare, hvordan institutioner forandres *gradvist*. Tidligere teori om institutionel forandring har i høj grad betonet *kontinuitet* frem for *forandring*. Piersons (2004) studie af dagsordensfastsættelsen af nedskæringer i velfærdsstaten står som et af de mest indflydelsesrige teoretiske bidrag til forståelsen af institutionel forandring indenfor politologien. Pierson (2004) argumenterer for, at den politik, som er involveret i at afvikle velfærdsstaten ikke er et spejlbillede af politikken, som førte til velfærdsstatens konstruktion og ekspansion. Det betyder eksempelvis, at fagbevægelsens og venstrefløjspartiernes svindende politiske magt ikke nødvendigvis bringer velfærdsstatens kontinuitet i fare. Årsagen er iflg. Pierson (2004), at offentlige velfærdsprogrammer som fx dagpenge, har feedbackeffekter, der skaber nye modtagere, vælgere og interessegrupper, som får en egeninteresse i at bevare programmerne (Bredgaard, 2014). Der opstår dermed

en såkaldt ”spor-afhængighed” (pathdependency), som gør det vanskeligt at fjerne velerhvervede rettigheder og foretage omfattende politiske omstruktureringer. Piersons (2004) pointe er, at forandring enten opfattes som små og kontinuerlige (den mest almindelige type) eller som store og abrupte (den mere sjældne type). I fraværet af analytiske redskaber til at karakterisere gradvis forandring anvender store dele af den institutionelle litteratur en ’punkteret ligevægtsmodel’ (Bredgaard, 2014). Denne model skelner mellem perioder med *institutionel innovation* og perioder med *institutionel stagnation*. Men denne ’ligevægt’ kan imidlertid punkteres, hvis det lykkes nye deltagere med andre politik- og problemforståelser at få adgang til den politiske dagsorden – såkaldte eksogene chok.

Ifølge Streeck og Thelen (2005) skaber denne sondring imellem enten *gradvise* eller *abrupte* forandringer en besynderlig todelt litteratur om institutionel forandring, der på mange måder har diametrale modsatte forståelser af forandring. Streeck og Thelen (2005) forsøger derfor at udvikle en teoretisk klassificering af forskellige gradvise institutionelle forandringer, der tillader at identificere og sammenligne forskellige cases på tværs af forskellige empiriske forhold ved at kombinere både *gradvise* og *abrupte* forandringer (jf. tabel 6).

Tabel 6 - Typer af institutionel forandring

		Resultat af forandring	
		Kontinuitet	Diskontinuitet
Forandrings-proces	Gradvis	(1) Reproduktion gennem tilpasning	(2) Gradvis transformation
	Abrupt	(3) Overlevelse og returnering	(4) Sammenbrud og erstatning

Kilde: Streeck og Thelen (2005)

Streeck og Thelen (2005) skelner mellem selve *forandringsprocessen*, der enten kan være *gradvis* eller *abrupt* og *resultatet af forandringen*, der enten kan være præget af *kontinuitet* eller *diskontinuitet*. Denne firefeltstabel giver dem anledning til at opstille fire typer af forandring. Ser vi først på (4) *Sammenbrud og erstatning* kan denne forandringstype i høj grad sidestilles med ’punkteret ligevægtsmodellen’. Her sker den institutionelle forandring *abrupt*, hvor den givne institution radikalt

forandres og dermed opleves *diskontinuitet*. Ved type (1) *Reproduktion gennem tilpasning* ser vi den mere klassiske og udbredte forståelse af forandring, der sker gradvist med kontinuitet (pathdependency). Den tredje type forandring (3) *Overlevelse og returnering* er kendetegnet ved en *Abrupt forandring*, som ved fx et ekso- gent chok, der sætter en ny dagsorden, men i modsætning til den 'punkteret lige- vægtsmodel', så oplever institutionen *kontinuitet* til trods for en dramatisk pludselig ændring. Iflg. Streeck og Thelen (2005) er (3) *gradvis transformation* den foran- dringstype, der har det analytisk største potentiale, hvor en institution oplever en *gradvis ændring*, men som over tid kan føre til *diskontinuitet* – det de også beteg- ner som en 'snigende forandring'. Altså vil gradvise forandringer ikke altid føre til kontinuitet, men kan på sigte føre til diskontinuitet og dermed store institutionelle forandringer.

6.3 Årsager til institutionel forandring

Mahoney og Thelen (2010) pointerer, at hvis teorien om gradvis institutionel foran- dring skal nå sit fulde analytiske potentiale, så må teorien nå længere end blot at identificere *typer af institutionel forandring* ved også at identificere *kilden til for- andring* – kilder der ikke alene er simple eksogene chok eller skift i det politiske miljø. Iflg. Mahoney og Thelen (2010) skal kilden til forandringen findes i *instituti- onernes magtfordeling* samt i fortolkningen og *efterlevelsen af institutioners regler*.

Mahoney og Thelen (2010) introducerer fire typer af forandring: *Forskydning*, *lagdeling*, *drive* og *omstilling*.

Forskydning [Displacement] er til stede, når eksisterende regler bliver erstattet af nye. Denne type af forandring er ofte *abrupt* som følge af et radikalt skift. Dette hurtige og pludselige sammenbrud af eksisterende institutioner, der erstattes af nye institutioner, er et klart udtryk for 'forskydning'. Men ifl. Mahoney og Thelen (2010), så kan 'forskydning' også have karakter af at være en langsom og gradvis proces. Det kan ske i tilfælde, hvor nye institutioner direkte konkurrerer med eksis- terende (i stedet for at supplere) institutioner. Nye institutioner er ofte introduceret af aktører, der var tabere under det gamle system. Hvis tilhængere af det gamle system ikke er i stand til at standse afhopning til det nye system, så finder der en *gradvis 'forskydning'* til.

Lagdeling [Layering] sker når nye regler bliver sammenkædet med eksisterende og dermed ændrer den måde det gamle regelsæt strukturerede aktørers handling. Mod- sat 'forskydning', så introducerer 'layering' ikke helt nye institutioner eller regler, men er nærmere justeringer, revisioner og tilføjelser til de eksisterende regler. Men 'layering' kan føre til lige så vidtrækkende ændringer som 'forskydning', hvis justeringerne, revisionerne eller tilføjelserne ændre logikken bag den eksisterende institution eller kompromitterer den eksisterende stabile reproduktion af den origi- nal kerne i den gamle institution.

Driven [Drift] optræder, når de eksisterende regler misvedligeholdes og ikke tilpasses og opdateres til udviklingen i de eksterne omgivelser. Når aktører vælger *ikke* at respondere til ændringer i de eksterne omgivelser, så kan deres inaktivitet skabe forandring af institutioner.

Konvertering [Conversion] sker når reglerne formelt er de samme, men bliver fortolket og vedtaget på nye måder. Dette hul mellem regler og deres instantiering er ikke drevet af reglernes misvedligeholdelse (som tilfældet er ved *driven*), men af aktører, der aktivt udnytter fortolkningsrummet mellem regel og praksis. Dermed skabes institutionel forandring ved at gamle regler fortolkes på en ny måde.

Til at bestemme, hvilken type forandring, der finder sted stiller Mahoney og Thelen (2010) to centrale spørgsmål:

- 1) Tillader den politiske kontekst tilhængere af status quo stærke veto muligheder?
- 2) Giver den eksisterende institution aktører mulighed for at praktisere diskretion i fortolkningen eller i gennemtvindingen af nye regler?

Vedrørende veto-muligheder påpeger Mahoney og Thelen (2010), at det i situationer med stærke vetomuligheder blandt tilhængere af status quo er svært at implementere regler, der skaber abrupt og radikale forandringer. Vetomuligheder kan praktiseres *formelt* og *uformelt*. For det første, hvis der formelt ikke findes en parlamentarisk flertal for regelændringen. Men vetomulighederne kan også ligge hos stærke aktører uden for det parlamentariske system, der øver veto mere uformelt. Mahoney og Thelen (2010) nævner uafhængige central bankers indflydelse på finanspolitiske beslutninger, som et eksempel på uformelle vetomuligheder. Det kunne også være stærke faglige organisationer. I tilfælde, hvor tilhængere af status quo har stærke formelle eller uformelle vetomuligheder, så vil radikale abrupte forandringer være sjældne, hvorfor *lagdeling* og *driven* vil være de mest almindelige forekommende forandringstyper, hvor forandringen sker gradvist. Omvendt, hvis tilhængerne af status quo har svage vetomuligheder, så vil forandringen ofte ske i form af *forskydning* eller *konvertering* - altså som ofte abrupte og radikale.

Den anden forklarende dimension, som Mahoney og Thelen (2010) tilføjer, er *graden af diskretion i fortolkningen eller i gennemtvindingen af nye regler*. Denne forandringstype vil finde sted i tilfælde, hvor regler enten ikke bliver vedligeholdt og ajourført i forhold til de eksterne omgivelser *driven*, eller hvor der findes et fortolkningsrum mellem regler og deres instantiering *konvertering*.

Tabel 7 – Typer af Institutionel forandring og forandringsagenter
Betegnende for den målrettede institution

		<i>Kontinuitet</i>	<i>Diskontinuitet</i>
Betegnende for den politiske kontekst	Stærke veto muligheder	<i>Undergravere</i> Lagdeling	<i>Parasiter</i> Driven
	Svage veto muligheder	<i>Oprørere</i> Forskydning	<i>Opportuniste</i> Konvertering

Kilde: Mahoney og Thelen (2010) egen oversættelse

Udover at teoretisere over, hvordan den politiske ramme fordrer bestemte typer af institutionel forandring, så tilføjer Mahoney og Thelen (2010) ligeledes et *aktørperspektiv* – det de betegner som 'forandringsagenter'. Ved at inddrage 'agenters' motiver og strategier i forandringsprocessen ønsker Mahoney og Thelen (2010) at bidrage til forståelsen af, hvad der driver institutionel forandring. Mahoney og Thelen (2010) pointe er, ud fra den præmis, at politik handler om distribution af magt og ressourcer, at der findes forskellige agenter med interesser i enten at *forsvare* eller *ændre* eksisterende institutioner.

Oprørere vil åbent arbejde for at ændre eksisterende institutioner. De vil, hvis de får muligheden, omstyrte eksisterende regler igennem radikale ændringer, og dermed knyttes de til forandringstypen *forskydning*. *Parasitter* er en anden forandringsagent, der udnytter en institution for deres egen vindings skyld, selv om det på sigt betyder, at institutionen undermineres. Denne forandringsagent findes ofte i forbindelse med forandringstypen *driven*, hvor parasitter kan udnytte institutioner til formål, der ikke var tilsigtet. *Undergravere* ønsker at destabilisere en institution, men i forfølgelsen af dette mål, vil de ikke selv bryde regler og indføre radikale ændringer. Tværtimod vil undergravere som forandringsagenter arbejde inden for institutionens regler og ændre den indefra. Dermed knyttes denne forandringsagent til *lagdeling* som forandringstype, hvor regler ikke ændres radikalt, men hvor forandringen sker ved at justere de gældende regler. Den sidste forandringsagent *Opportunist* har ofte tvetydige præferencer i forhold til en given institution. Denne forandringsagent arbejder hverken aktivt for at bevare eller ændre en given institution, da det ofte er omkostningsfuldt, men vil forsøge at optimere egne interesser inden for den eksisterende institution. Denne forandringsagent knyttes af Mahoney og Thelen (2012) til forandringstypen *konvertering*.

En vigtig pointe i forhold til forandringsagenterne er, at de ofte ikke arbejder alene, når det glæder om enten at forsvare eller forandre eksisterende institutioner. Flere forskellige forandringsagenter vil ofte indgå i alliancer og kollationer forenet af en fælles interesse for enten at forsvare status quo eller forandre eksisterende institutioner.

6.4 Institutionelle forandringer og markedsgørelsen af faglig organisering

Fagbevægelsens (særligt LO-fagbevægelsens) institutionelle styrkeposition er løbende blevet udbygget og forsvaret igennem det tætte samarbejde med socialdemokratiet (Nørgaard, 1997), der siden den første socialdemokratiske regering kom til i 1924, kun har været uden for regering i 12 år frem til 1982. Omvendt har socialdemokraterne været ude af regeringen i 21 år fra 1982 til 2014. Siden starten af firserne er velfærdsstatens udbygning i høj grad blevet vendt til velfærdsstatens indskrænkning. I velfærdsstatsforskningslitteraturen refereres denne proces ofte som 'the era of retrenchment' (Pierson, 1996). Liberaliseringen af politisk-økonomiske institutioner i vestlige demokratier nævnes ofte som en væsentlig faktor for denne proces. Siden 1980'erne er der sket en omfattende, men gradvis forandring i de sociale markedsøkonomier, som har været kendetegnende for det avancerede kapitalistiske samfund. Moderne kapitalisme er blevet mere markedsdrevet og markedsakkommoderende end tidligere, hvor flere økonomiske transaktioner er overflyttet fra politisk kontrol til private kontrakter (Thelen og Streeck, 2005). Denne udvikling skaber et *strukturelt pres* på de nationale økonomier. Men et strukturelt pres på nationale økonomier og velfærdsstater veksles ikke automatisk til specifikke politikker (Korpi og Palme, 2003; Allan og Scruggs, 2004). I et interessant studie af arbejdsmarkedsreformer fra 1960 - 2008 viser Klitgaard og Nørgaard (2014), at alle regeringer, både socialdemokratisk - og borgerligt ledede, har implementeret politik, der har forringet velfærdsarrangementer som følge af *et strukturelt pres*. Men analysen viser i tillæg, at det alene er borgerlige regeringer, der har implementeret politik, der direkte har svækket fagbevægelsens *institutionelle magt*:

'Structural incentives, as mediated by electoral concern, sway social democratic governments to implement policies that reduce the benefits of union membership and, by implication, union capacity to mobilise. However, only governments of the right will exploit structural stress to attack the institutional power of unions.'

Klitgaard og Nørgaard (2014: 404)

Ifølge Klitgaard og Nørgaard (2014) skyldes denne variation partiernes forsøg på at forene korte og langsigtede politiske interesser. Empirisk viser Klitgaard og Nørgaard (2014), hvordan Nyrup-regeringen fra 1993 - 2001 tilbagerullede dagpenge- og efterlønsydelseerne ved flere lejligheder, og dermed forringede incitamentet til at

melde sig ind i en a-kasse (og fagforening). De borgerlige regeringer (2001 – 2011) gik dog skridtet videre ved ikke alene at tilbagerulle velfærdsarrangementer, men indførte i tillæg tværfaglige a-kasser og afviklede fagbevægelsen (og arbejdsgiverne) korporatistiske indflydelse på beskæftigelsespolitikken ved at nedlægge de delvist partsstyrede Arbejdsformidlingsregioner (se også Jørgensen og Schulze, 2011; Jørgensen og Larsen, 2013). Klitgaard og Nørgaards (2014) pointe er, at der ofte i de tilfælde, hvor reformer kun *indirekte* er kædet sammen med et 'strukturelt pres', vil være *partiske hensyn*. Borgerlige partier vil følge langsigtede politiske interesser ved at forsøge at begrænse fagbevægelsens magt, der til trods for det formelle brud mellem LO og socialdemokraterne i 2003, fortsat har tætte bånd. Omvendt vil socialdemokraterne ikke unødigt implementere politik, der direkte fjerner eller eroderer fagbevægelsens institutionelle magtposition³ (Ibid).

6.5 Frihedspakken for arbejdsmarked – markedsgørelse af faglig organisering

Et eksempel på en reform, der ikke direkte kan kædes sammen med et strukturelt pres er 'Frihedspakken for arbejdsmarkedet' fra 2002, hvor VK regeringen med parlamentarisk støtte fra Dansk Folkeparti vedtog, at a-kasser kunne organisere tværfagligt, og dermed åbnede markedet for tværfaglige a-kasser og deres tilhørende fagforeninger. 'Frihedspakken for arbejdsmarkedet' er et godt empirisk eksempel til at illustrerer Mahoney og Thelen (2010) forandringstype 'gradvis forskydning'. Valgsejren i 2001 medførte et regeringsskifte med en ny politisk kultur og dagsorden. Sammen med Dansk Folkeparti havde VK regningen parlamentarisk flertal i Folketinget, og oppositionen havde derfor kun *svage veto muligheder* – både formelt og uformelt. 'Frihedspakken for arbejdsmarkedet' var et af de første policy-tiltag den nye regering fremlagde med en klar politisk markering indeholdende mere frihed og individuelt handlerum. I det originale reformudspil lagde VK-regeringen op til at ændre de eksisterende a-kasse-regler ved at indføre en *statslig a-kasse* og tillade alle *a-kasser at rekruttere tværfagligt*. Socialdemokraterne og fagbevægelsen forsøgte at mobilisere sig mod forandringen i et forsvar af status quo. Det lykkedes så langt, at Dansk Folkeparti, der var på strandhug blandt de socialdemokratiske vælgere, fik regeringen til at droppe den statslige a-kasse (Klitgaard og Nørgaard, 2010). Processen bar derfor præg af en *lav grad af diskretion* i gennemtvungelsen af reformen.

'Gradvis forskydning' sker iflg. Mahoney og Thelen (2010) i tilfælde, hvor nye institutioner direkte konkurrerer med eksisterende institutioner. Nye institutioner er

³Det er dog værd at bemærke, at Klitgaard og Nørgaard (2014) analyse kun rækker til 2008 og dermed ikke indregner 'Genopretningspakken' fra 2010, og SRSF/SR regeringens reformer fra 2011 – til 2014 herunder eksempel 'Danmark i Arbejde' fra 2012, og andre forhold herunder Regeringens ageren under 'Storlockouten' i 2013 og Finansminister Bjarne Corydons indblanding i SAS forhandlingerne.

ofte introduceret af aktører, der var tabere under det gamle system. Fra 1993 – 2001 hvor de borgerlige partier var i opposition, nåede den danske organisationsgrad et rekordhøjtniveau i høj grad båret frem af Ghent-effekten (jf. tabel 1 afsnit 1.2). Da VK-regeringen med støtte fra Dansk Folkeparti vedtog reformen i 2002 var de formelle bånd mellem LO og socialdemokraterne fortsat eksisterende, hvilket i praksis betød, at de to organisationer bl.a. var gensidigt repræsenteret i hinandens hovedbestyrelser. VK-regeringen havde derfor stærke politiske interesser i at ændre den eksisterende institution, hvor de fagspecifikke a-kasser styrkede LO-fagforeningerne og derigennem indirekte socialdemokraterne.

Mahoney og Thelens (2010) pointe er netop, at hvis tilhængere af det gamle system, i dette tilfælde fagbevægelsen og socialdemokraterne, ikke er i stand til *at standse afhopning til det nye system* (de alternative a-kasser), så finder der en *gradvis 'for-skydning'* til (Klindt og Halkjær, 2012). Hvilket præcist synes at være den udvikling vi siden 2002, har været vidne til. Indførelsen af tværfaglige a-kasser førte ikke til en umiddelbar diskontinuitet af de fagspecifikke a-kasser som rekrutteringskanal. Tværtimod betød markedsgørelsen af a-kasemarkedet (og de facto fagforenings-markedet) en *gradvis afhopning* fra den gamle institution i form af fagligt afgrænsede a-kasser til de alternative tværfaglige a-kasser. På den måde skabte VK-regeringen en *'punktering'* af Ghent effekten, der tillod medlemmer at sive fra de traditionelle til de alternative fagforeninger. Diskontinuiteten sker dermed på sigt, hvor den nye institution langsomt fortrænger den gamle. Selvom ændringen af a-kassereglerne i 2002 dermed umiddelbart ikke virker radikale, så har det set over tid ført til store om end gradvise forandringer på det danske arbejdsmarked. Krifa havde som den eneste fagforening en særlig tilladelse til at rekruttere tværfagligt, men efter frihedspakken for arbejdsmarkedet kom flere nye aktører til bl.a. a-akssen Danske Lønmodtagere (i dag Det Faglige Hus a-kasse).

6.6 Afskaffelsens af eksklusivaftaler – øget liberalisering af fagforeningsmarkedet

En eksklusivaftale defineres indenfor labour law som en aftale mellem en arbejdsgiver og en lønmodtagerorganisation, hvorefter arbejdsgiveren er forpligtiget til kun at ansætte medarbejdere, der enten er – eller lige efter ansættelsen bliver – medlem af en bestemt faglig organisation (Ibsen m.fl. 2012: 82). Denne type aftaler refereres også som en *'closed shop agreement'* (Olson, 1965). En eksklusivaftale kan dermed karakteriseres som en lokal overenskomst mellem en arbejdsgiver og en lønmodtagerorganisation (Scheuer og Madsen, 2000). I 2003 fremlagde VK-regeringen lovforslaget 'L120', der sigtede mod at forbyde eksklusivaftaler ved lov. Men intern uenighed i Dansk Folkeparti betød, at VK-regeringens parlamentarisk flertal for lovforslaget faldt.

Paradoksalt nok skulle repræsentanter for VK-regeringen tre år senere i 2006 forsvare de danske eksklusivaftaler ved den Europæiske Menneskerettighedsdomstol.

'Sørensen og Rasmussen mod Danmark' var en afgørende sag vedrørende artikel 11 i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention (EMRK). Dommen blev afsagt d. 11. januar 2006, og sagen knæsatte princippet om, at den negative foreningsfrihed også er beskyttet af artikel 11 i EMRK og afgjorde, at eksklusivaftaler ikke længere kunne anvendes på det europæiske arbejdsmarked. Som en konsekvens heraf vedtog et bredt flertal i Folketinget efterfølgende en revidering af den danske foreningsfrihedslov med virkning fra d. 29. april 2006, således at loven blev bragt i overensstemmelse med afgørelsen. Sagen var ført af de to alternative fagforeninger *Danmarks Frie Fagforening* (for Sørensen) og *Krifa* (for Rasmussen) (Hasselbalch 2006: 151ff).

Ifølge LO var omkring 220.000 lønmodtagere omfattet af eksklusivaftaler i januar 2006, hvilket svarede til 10 pct. af den dengang samlede danske arbejdsstyrke (Bom, 2006). Dansk Arbejdsgiverforening (DA) har historisk set altid været modstander af eksklusivaftaler til fordel for én faglig lønmodtagerorganisations medlemmer. Derfor har eksklusivaftaler kun været indgået i overenskomster på det private arbejdsmarked uden for DA. De fleste eksklusivaftaler var derfor indgået med små virksomheder og arbejdsgivere som gartnere, murere, frisører samt enkelte store virksomheder som Falck og Coop (Ibid.). Årsagen til, at det kun var *private* overenskomster, der var omfattet af eksklusivaftaler, skyldes, at offentlige retsregler om ligebehandling af borgere stiller sig i vejen for, at offentlige arbejdsgivere kan bruge manglende organisationstilknytning som grund til ikke at ansætte en pågældende ansøger (Nielsen, 1998: 72). Særligt de private sektorer i HK – Handel og Privat – benyttede eksklusivaftaler i mange overenskomster, og blev derfor hårdt ramt af afskaffelsen af eksklusivaftalerne (Ibsen og Høgedahl: 2012b). Afskaffelsen af eksklusivaftaler ramte derfor først og fremmest de LO-forbund, der organiserer medlemmer i den private sektor. Med eksklusivaftalernes ophør blev det danske marked for fagforeninger fuldt liberaliseret. Man kan argumentere for, at dommen var udtryk for forandringstypen '*konvertering*', og at Danmarks Frie Fagforening og Krifa var forandringsagenter af typen '*opportunist*'. Danmarks Frie Fagforening og Krifa benyttede netop rummet mellem EU-regler og deres instantiering ved at lade sagen prøve ved den Europæiske Menneskerettighedsdomstol. Der var tale om en *høj grad af diskretion*, da Danmarks Frie Fagforening og Krifa som forandringsagenter kun bistod to lønmodtagere i sagen, og ikke selv var direkte aktør. Dommen betød i praksis at Danmarks Frie Fagforening og Krifa øgede deres medlemspotentiale til at tælle de 10 pct. af arbejdsmarkedet, der før dommen, var dækket af en eksklusivaftale, og havde dermed stærke interesser i at få ændret den eksisterende institution.

6.7 Genopretningspakken – øget økonomisk incitament for skift

Senest endte forhandlingerne mellem VK-regeringen og støttepartiet Dansk Folkeparti d. 24. maj 2010 med den såkaldte "genopretningsplan", der indeholder væsentlige politisk-institutionelle ændringer, som påvirker både de faglige organisationer

og tilhørende a-kasser. Først og fremmest blev dagpengeperioden fra 1. juli 2010 sat ned fra fire til to år. Perioden for genoptjening til dagpengeretten blev forlænget fra 26 til 52 uger, og perioden, hvorudfra dagpengeydelsen beregnes, blev ligeledes forlænget fra 13 uger til 12 måneder. Desuden blev perioden for, hvor lang tid uudannede kan modtage statens voksenuddannelsesstøtte forkortet fra 80 til 40 uger. Det væsentlige i genopretningspakken set i forhold til markedsgørelsen af den faglige organisering, er imidlertid, at der blev lagt et loft over skattefradraget til faglige kontingenter på 3.000 kr. pr. år. Det virker påfaldende, at loftet er blevet sat, så netop medlemmer af LO-forbund ikke længere kan opnå fuldt skattefradrag, mens de alternative fortsat kan (artikel III). Derved skabes der et klart økonomisk incitament for at skifte fra aftalebærende og dyre faglige organisationer til de billigere alternative. Da VK-regeringen udelukkede fordyrede de aftalebærende forbunds og ikke de alternatives medlemskontingent, signalerede de et ønske om ikke at støtte den danske aftalemodel.

Genopretningspakken blev lanceret i kølvandet på den økonomiske og finansielle krise, der ramte Danmark henover sommeren 2008. Krisen kan betegnes som et *eksogent chok*, der netop skaber politisk rum for abrupte forandringer. Genopretningspakken kan derfor ses som et tilfælde af forandringstypen *forskydning*, hvor oppositionen og fagbevægelsen kun havde svage vetomuligheder, mens implementeringen skete med en lav grad af diskretion.

6.8 Opsummering

Teorien om gradvis institutionel forandring har vist sig at være et godt analytisk værktøj til at forstå, hvordan umiddelbare små og gradvise forandringer kan føre til diskontinuitet på sigt. De borgerlige partier havde stærke ideologiske og politiske interesser i at liberalisere a-kasemarkedet og de facto fagforeningsmarkedet. Frihedspakken for arbejdsmarkedet står derfor som den afgørende politiske-institutionelle forandring, der over natten skabte konkurrence blandt a-kasser, og som på sigt har ført til *diskontinuitet* af det klassiske Ghent system, der som en institution har udgjort en rekrutteringskanal for den danske aftalebærende fagbevægelse. VK-regeringen åbnede dermed en bro fra de fagspecifikke a-kasser til de alternative a-kasser, der siden har medført en afhopning fra det gamle system til det nye. Denne *punktering af Ghent-effekten* vidner om, at selv ganske små forandringer kan føre til institutionel diskontinuitet over tid. Med dommen fra den Europæiske Menneskerettighedsdomstol blev liberaliseringen af fagforeningsmarkedet fuldendt, og med 'Genopretningspakken' blev det økonomiske incitament for at skifte fra en traditionel fagforening til en alternativ forstærket fra politisk hold. I tabel 8 nedenfor opsummeres de forskellige politisk-institutionelle ændringer, og herunder de forandringstyper og forandringsagenter, jeg har berørt i dette kapitel.

Tabel 8 - Politisk-institutionelle ændringer med konsekvenser for markedsgørelsen af faglig organisering

	2002	2006	2010
	Frihedspakken	Afskaffelse af eksklusivaftaler	Genopretningspakken
Beslutningsemne	Tværfaglige akasser	Ulovliggørelse af eksklusivaftaler	Loft på skattefradrag + forringelse af dagpenge
Forandringstype	Forskydning	Conversion	Forskydning
Forandringsproces	Gradvis	Gradvis	Gradvis
Resultat	Diskontinuitet	Diskontinuitet	Diskontinuitet
Forandringsagent	Oprører	Opportuniteter/Parasiter	Oprører

Mahoney og Thelen (2010) påpeger, så vil forandringsagenter ofte indgå i mere eller mindre formaliserede alliancer - enten i et forsvar af status quo eller i et ønske om forandring. LO-fagbevægelsen og Socialdemokraterne udgør en etableret og formaliseret alliance i forsvaret af den gældende institution, som understøtter begge parter institutionelle magt. Men de borgerlige partier og de alternative fagforeninger kan også anskues som *en alliance for forandring*. Denne alliance er uformel, men har mange sammenfaldene politiske interesser for institutionel forandring af Ghent systemet og liberalisering af fagforeningsmarkedet. Både de borgerlige partier og de alternative fagforeninger deler en fælles politisk forståelse, der tager udgangspunkt i *individet* modsat LO-fagbevægelsens og socialdemokraternes betoning af *kollektivet*. Denne alliance kom til syne under den faglige konflikt på restaurant Vejlegården i sommeren 2012, hvor borgerlige partiers politikere åbent støttede den pågældende restauratør, der var ramt af blokade af 3F. Da restauratøren var indmeldt i Kristelig Arbejdsgiverforening og havde tegnet overenskomst med Krifa blev de borgerlige partiers støtte uformel for den alternative fagforeningsmodel. De borgerlige partiers støtte til den alternative fagbevægelse blev dog mere formaliseret, da Venstre og Dansk Folkeparti fremsatte beslutningsforslaget 'B92', der havde til hensigt at begrænse den aftalebærende fagbevægelses mulighed for at indgå sympatikonflikter. Beslutningsforslaget blev henlagt, men var 'B92' blevet implementeret, ville det have betydet en vidtrækkende forandring og indgriben i 'den danske model', da netop konfliktretten har hjemmel i hovedaftalen mellem LO og DA.

En væsentlig pointe i forbindelse med markedsgørelsen af den faglige organisering via politisk-institutionelle forandringer er, at konsekvenserne for den aftalebærende fagbevægelse ikke er universel, men derimod ganske differentieret. Dette skyldes,

at ikke alle aftalebærende fagforeninger har været lige afhængige af institutionelle makrostrukturer i rekrutteringen og fastholdelse af medlemmer. For det første, så er Ghent effekten stærkere for nogle forbund frem for andre (artikel IV). LO-fagforeningerne har traditionelt set haft tætte administrative og institutionelle bånd mellem fagforening og a-kasse, og dermed er disse forbund selvsagt også i højere grad følsomme overfor ændringer af Ghent systemet. For det andet var det hovedsagligt LO-forbund, der organiserer på det private arbejdsmarked, som benyttede eksklusivaftaler, hvorfor disse forbund blev særligt ramt af dommen fra den Europæiske Menneskerettighedsdomstol i 2006. For det tredje, så rammer skatteloftet på det faglige kontingent på 3000 kr. pr år LO- og FTF forbundene, hvilket har øget merprisen for disse forbund i forhold til de alternative fagforeninger (artikel II). Den differentierede konsekvens af de politiske institutionelle ændringer kan derfor være en væsentlig forklaring på, hvorfor det netop er 3F og HK, der mister medlemmer til de alternative fagforeninger (artikel I, III), da disse forbund traditionelt set er afhængige af institutionelle forhold til at rekruttere og fastholde medlemmer.

Kapitel 7. Markedsgørelse af den faglige organisering og betydningen for den danske aftalemodel

7.1 Indledning

Et væsentligt tema, der ofte knyttes til lønmodtageres bevægelse fra de aftalebærende - til de alternative fagforeninger, er konsekvenserne for den danske aftalemodel. Der findes nemlig mange meninger om, hvad medlemsforskydningerne fra de aftalebærende til de alternative fagforeninger betyder for den danske aftalemodel. Meninger som ofte har en anekdotisk, hypotetisk eller normativ karakter. Det gælder så vidt både repræsentanter for de aftalebærende fagforeninger, alternative fagforeninger, politikere og sågar forskere. Repræsentanter og sympatisører for den aftalebærende fagbevægelse fremfører ofte, at de alternative fagforeninger er 'nassere' eller *free-ridere*, der nyder godt af de kollektive goder – overenskomster og interessevaretagelse - som de aftalebærende fagforeninger tilvejebringer (se evt. Ibsen og Jørgensen, 2013). De alternative fagforeninger ses her som gratister og snyltere, der lukrerer på den aftalebærende fagbevægelses kollektive bestræbelser uden selv at bidrage til godernes udvikling og vedligeholdelse. Omvendt italesætter de alternative fagforeninger ofte deres eksistensberettigelse som en 'frihedskamp' mod et tvunget fagforeningsmedlemskab og politisk ensidighed. De alternative fagforeninger ser sig selv i den forbindelse som det 'nye' og 'moderne', der betoner dialog fremfor – i deres optik - den aftalebærende fagbevægelses forældede fokus på arbejdskonflikt, som de mener, er et levn fra industrisamfundet (G. Jørgensen, 2013). Der rejser sig to relevante og sammenkædende spørgsmål i kølvandet på denne diskussion: 1) Er de alternative fagforeninger gratister og snyltere, der lukrerer på den aftalebærende fagbevægelses kollektive bestræbelser uden selv at bidrage til godernes udvikling og vedligeholdelse *eller* opfylder de alternative fagforeninger blot et organisationsbehov for lønmodtagere, der står helt uden for den danske aftalemodel? 2) Er de alternative fagforeningers succes tendentielt en trussel mod den danske aftalemodel? Disse problemstillinger er som nævnt indledningsvis højlydt blevet diskuteret, men ikke desto mindre underbelyst rent forskningsmæssigt. Det er et faktum, at vi ved ganske lidt om, hvad de alternative fagforeningers succes betyder for den danske aftalemodel i dag og på sigt. Kapitlet indleder med en kort præcisering af, hvad vi forstår ved den danske aftalemodel. Herefter præsenteres fagbevægelsens magtressourcer, og kapitlet afsluttes med en kort analyse af de alternative fagforeningers betydning for den danske aftalemodel i dag og fremadrettet.

7.2 Den danske (aftale)model

Begrebet den 'den danske model' bruges ofte i forbindelse med beskrivelsen af flere væsentlige træk ved indretning af den danske velfærdsstat og arbejdsmarked (Jørgensen, 2000). Man kan i den forbindelse tale om flere forskellige danske mo-

deller – velfærdsmodel, flexicurity model og den danske (aftale)model. Et fælles træk ved alle modellerne er, at de på en eller anden måde indikerer, at der er noget særligt eller unikt ved den danske måde at gøre tingene på. Når der refereres til den danske model, så kan det altså handle om både den universelle velfærdsstat (Esping-Andersen, 1990), funktionssammenhængene og komplementariteten mellem fleksibilitet og sikkerhed på arbejdsmarkedet (Klindt, 2008; Kongshøj Madsen 2002) eller reguleringen af arbejdsmarkedet med et særligt fokus på kollektive aftaler som den dominerende reguleringsform (Due m.fl. 1993; Ibsen m.fl., 2012). Men som oftest, så forstår vi 'den danske model' som værende et begreb dækkende for det sidste – altså med reference til regulering af arbejdsmarkedet med en hovedvægt på aftaler/overenskomster.

Begrebet 'den danske model' blev den dominerende betegnelse efter Due, Madsen og Strøby Jensens (1993) bog af samme navn. Før 'den danske model' talte man ofte om 'det faglige selvstyre' (Hansen og Jørgensen, 2012). I dag synes begrebet 'den danske model' dog at indeholde en palet af diskurser og forestillinger. Man kan således tale om den danske model:

- Som et ideal for faglige ledere
- Som en rationaliseret forestilling sat på analysemæssig form
- Som en måde at italesætte arbejdsdelingen mellem fagligt og politisk system på
- Som en reguleringsmåde, der fornyer kollektive aftaler og overenskomster. (Brohorst m.fl., 2012).

Den første betegnelse indfanger den særlige ofte normative italesættelse, som de centrale aktører i modellen ynder at benytte. Det gælder særligt faglig ledere, men også forskere (Ibsen m.fl., 2012: 3; Ibsen og Jørgensen, 2013). Her dyrkes modellen som noget *unikt* og ikke mindst bevarings- og efterstræbelsesværdigt – et ubetinget gode (Knudsen og Lind, 2012). Den anden form afspejler en rationaliseret forestilling sat på en analysemæssig form, som lader sig måle og teste empirisk. I denne optik kan man altså have *mere* eller *mindre* 'dansk model'. Den tredje form er en klar reference til det korporatistiske element, hvor der - i tidligere tider om ikke andet - har været en tradition for at involvere arbejdsmarkedsparterne direkte i politikudviklingen (Jørgensen og Schulze, 2012; Jørgensen og Larsen, 2013). Den sidste form refererer konkret til reguleringen af arbejdsmarkedet via kollektive aftaler og overenskomster – herunder også de forhold, der knytter sig til indgåelsen og fornyelsen af overenskomster nemlig konfliktretten og konfliktsystemet generelt. Her er *magt* en afgørende faktor mellem aktørerne i modellen; dvs. arbejdsgivere, lønmodtagere og staten (Ibsen og Jørgensen, 1979). Når vi taler om, de alternative fagforeninger relation til den danske model, så er det først og fremmest denne sidste definition på den danske model, som er relevant.

Modellen har været under udvikling siden sin fødsel ved Septemberforliget 1899, der står som den første 'Hovedaftale' mellem arbejdsmarkedsparterne - dengang

kun LO og DA. Septemberforliget 1899 kaldes derfor ofte for arbejdsmarkedets 'grundlov', da det netop var her, at de helt centrale elementer i den danske model blev rammesat og institutionaliseret. Septemberforliget 1899 var faktisk verdens første hovedaftale, og den slog fast, at parterne ville og skulle bruge overenskomstvejen til at regulere løn- og arbejdsforhold. Dermed anerkendte arbejdsmarkedsparterne samtidig hinanden som forhandlingsberettigede parter. Da Septemberforliget i høj grad blev født i konflikt, blev det derfor bestemt, at der skulle være fredspligt under en gældende overenskomst, så der ikke kunne foretages arbejdsstandsninger. Her blev parterne enige om procesnormer for, hvordan aftaler skulle indgås og fornyes (Ibsen og Jørgensen, 1979). Septemberforliget 1899 eller Hovedaftalen er siden blevet revideret i 1960, 1973 og senest i 1993, der blandt andet har tilføjet TR-institutionen og regler om decentrale samarbejdsudvalg. De centrale elementer: De kollektive overenskomster og procesnormerne for fornyelse er dog fortsat de samme. Kernen i den danske model indeholder derfor:

- 1) En hovedvægt på regulering af løn- og arbejdsvilkår via *kollektive overenskomster*, der frivilligt forhandles mellem arbejdsmarkedets parter, som formelt har anerkendt hinanden som legitime forhandlingsparter.
- 2) *Arbejdskonflikt* kan anvendes ved indgåelse og fornyelse af overenskomster. Arbejdsgivere kan lockoute og boykotte – lønmodtagere kan strejke og blokere. Der er fredspligt så længe overenskomsterne gælder.
- 3) *TR-institutionen og samarbejdsudvalg*. En formalisering af samarbejdet mellem 'A' og 'B' siden, der tæller TR-institutionen med særlig TR-beskyttelse og samarbejdsorganer SU/MED.

Det er derfor en forudsætning for modellen, at den aftalebærende del af lønmodtagersiden i modellen har magten, repræsentativitet og legitimiteten til at indgå i kollektive overenskomstforhandlinger og styrken til at mobilisere i forbindelse med overenskomstfornyelse. Hvis de aftalebærende organisationer ikke er repræsentative for lønmodtagerne på arbejdsmarkedet, så vil arbejdsgiverne næppe indgå i forhandlinger. Der skal som bekendt to til en tango, og hvis arbejdsgiverne trækker sig fra kollektive reguleringer, fordi lønmodtagersiden ikke længere er repræsentativ, så inviteres der til andre reguleringsformer herunder mere lovgivning fastsat af folkevalgte politikere. Modellen hviler derfor på kollektiv repræsentation, et kollektivt forhandlings- og aftalesystem, kollektiv arbejdsret og ikke mindst kollektivt udviklede normer blandt arbejdsmarkedsparterne herunder lønmodtagerne og deres organisationer.

7.3 Fagbevægelsens magtressourcer

Når vi taler om fagbevægelsens magtressourcer, så kan vi identificere mindst fire mere eller mindre klassiske typer (Silver, 2003; Wright, 2000). Den første type er *strukturel*. Denne magtressource knytter sig til medlemmernes placering på arbejdsmarkedet, deres funktion og kvalifikationer. Hvis medlemmer er højt specialiserede eller har særlige kompetencer, så er de ikke lette for en arbejdsgiver at erstatte. Det betyder, at deres 'markedsværdi' er høj, hvilket giver deres faglige organisation en god forhandlingsposition og dermed magt. Et andet forhold er, at medarbejderne udfører nøgleopgaver i en organisation, der vil medføre store tab ved en arbejdsnedlæggelse – det giver ligeledes en stærk magtressource. I tilfælde hvor medlemmer både har efterspurgte kompetencer og samtidig udfører nøgleopgaver, har de faglige organisationer naturligvis en gunstig magtposition. Den anden type af magtressource er en *foreningsmæssig* magt. Det er et simpelt faktum, at mange medlemmer giver magt – ikke mindst finansielt. Men foreningsmæssig magt giver også legitimitet og repræsentativitet – jo større andel af det samlede medlemspotentiale, som de faglige organisationer repræsenterer – jo større legitimitet og repræsentativitet, har de. Den foreningsmæssige magtressource, skal dog ikke forveksles med en *organisatorisk* magtressource. Ifølge Offe og Weisenthal (1980) er der forskel på 'villig til at betale' og 'villig til at tage affære'. Altså er der forskel på, om man har passive medlemmer i en forening eller aktivistiske medlemmer involveret i en levende organisation. Den tredje magtressource er derfor den *organisatoriske*. Faglige organisationer, der formår at inddrage medlemmerne i den interne demokratiske proces, fordrer debat og forbinder menige medlemmer med den faglige ledelse, har potentiale for en stærk organisatorisk magtressource (Lévesque and Murry, 2006). For at udbygge den strukturelle magt må faglige organisationer kultivere og forstærke medlemmernes 'sociale kapital', så de identificere sig med kollektivet og støtter dets mål og politik. Den organisatoriske magt handler derfor for faglige organisationer, der indgår i kollektiv handling om at udvikle en kollektiv intentionaltet (Searle, 1990) blandt medlemmerne. Den sidste af de klassiske forståelser af fagbevægelsens magtressourcer er den *institutionelle*. Denne magtressource har jeg tidligere beskrevet i detaljer (jf. kapitel 6). En væsentlig pointe i denne afhandling er, at politisk-institutionelle ændringer har forandret og eroderet den traditionelle fagbevægelses institutionelle magt særligt ved ændringer af akasse systemet.

Udover de fire klassiske magtressourcer findes der en række andre magtressourcer, som ikke er nye, men som har fået et større fokus i forbindelse med svækkelsen af den faglige organisering i mange lande. En femte magtressource kan identificeres som en *moralsk magt* eller som en *kommunikativ* eller *diskursiv* magt, der hænger sammen med faglige organisationers evne til at italesætte deres virke og drivkraft for ordnede løn og arbejdsvilkår i offentligheden (Urban 2012). Hyman (1999; 2007) bruger ofte billedet, at fagforeninger skal agere som et 'retfærdighedens sværd' [sword of justice], der kæmper for et bedre samfund, hvilket bør gennemsy-

rer fagforeningers mål, vision og identitet. Faglige organisationers rolle er dermed at overbevise lønmodtagere om, at det ikke alene er et ønskværdigt, men også et muligt opnåeligt mål - hvis de blot bliver medlem. En sjette magtressource kan beskrives som en *kollabortiv magt*, der betoner vigtigheden af allierede. Hvis faglige organisationer ikke kan nå sine mål ved egen hjælp alene, så kan de nyde stor fordel af alliancer med andre organisationer. I en dansk kontekst kunne det helt oplagt være arbejdsgiverne i mærkesager, hvor der hersker et fælles fodslag fx i forbindelse med europæiske forhold eller mærkesager. Det kunne også være NGO'er med samme dagsorden som de faglige organisationer. Et godt dansk eksempel på denne type partnerskab er NNFs samarbejde med interesseorganisationen Landbrug og fødevarer om vækst i landbrugssektoren fra 2012. Her satte organisationerne en solid dagsorden, der fik bred opmærksomhed i de danske medier og på Christiansborg. En anden alliance kunne også være alliancen mellem borgerlige partier og de alternative fagforening (jf. kapitel 6).

Den syvende og sidste magtressource kan identificeres som en *strategisk* eller *logistisk* magt. Hvis ressourcerne er svindende, så skal de naturligvis benyttes mest optimalt. Faglige organisationer agerer inden for en restriktiv budgetramme, hvorfor prioriteringen af ressourcer er væsentlig (Ibsen m.fl., 2012). Men den strategiske magt handler også om de faglige organisationers *strategiske kapacitet* (Hyman, 2007) altså i hvor høj grad faglige organisationer formår at tænke og agere strategisk. Denne magt knyttes i høj grad til, hvor effektive faglige organisationer er til at fremme det interne demokrati, men også løse interne politiske uenigheder.

7.4 De alternative og den danske aftalemodel: free-ridere eller outsiders?

Som nævnt indledningsvis beskrives de alternative fagforeninger og deres medlemmer ofte som gratister eller *free-ridere*, der 'nasser' på goder, som andre har tilvejebragt herunder de kollektive overenskomster. Begrebet kollektive overenskomster dækker over flere typer af aftaler: Hovedaftaler, tiltrædelsesoverenskomster og almindelige overenskomster. Overenskomsterne er tidsbestemte, og de er fremadrettede med bestemmelser om, hvad der skal gælde på de områder, der dækkes. Kernen i aftalerne er materielle rettigheder og pligter omkring ansættelsesforhold. Man kan sige, at overenskomster i virkeligheden er katologer over en række lønmodtagerrettigheder. I Danmark, som i de fleste andre europæiske lande, gælder *områdeoverenskomster* dvs., at overenskomsterne dækker alle arbejdende på et givent område og ikke alene medlemmer af den pågældende fagforening, der har indgået overenskomsten. På den måde kan områdeoverenskomster i en økonomisk term betragtes som et *kollektivt gode*, der giver mulighed for *free-riding* (Olson, 1965; 1986). Det vil sige, at lønmodtagere kan modtage de goder, som overenskomsten tilvejebringer uden selv at bidrage til godets vedligeholdelse ved at være medlem af den fagforening, der har forhandlet og tilkæmpet godet fra lønmodtager-

siden (artikel I, II). Overenskomstdækningen er for den offentlige sektor noget nær 100 pct., mens den ligger på omkring 70 pct. i den private sektor (Ibsen m.fl. 2012).

Tabel 9 - Lønmodtagere fordelt på hovedorganisation og overenskomstdækning, 2010 (i %).

	OK-dækket	Ikke OK-dækket	Ved ikke	I alt
LO	79	10	11	100
FTF	96	1	3	100
AC	70	25	5	100
Uden for HO'erne	86	9	5	100
Lederne	40	55	5	100
Alternative	43	46	11	100
Uorganiseret	43	45	12	100
Alle lønmodtagere	65	25	10	100

Kilde: LMO (2010), n = 3831.

Ser vi på, hvordan overenskomstdækningen fordeler sig på hovedorganisationerne, er det tydeligt, at der optræder ganske store forskelle (jf. tabel 9.). Forskellene kan netop forklares ved, i hvor stort omfang de faglige organisationer organiserer medlemmer i enten den private eller offentlige sektor. FTF har den højeste overenskomstdækning, hvilket netop hænger sammen med, at FTF-forbund helt overvejende organiserer medlemmer i den offentlige sektor herunder sygeplejersker, socialrådgivere, folkeskolelærer mv.. LO har en dækning på 79 %, AC på 70 % og forbund 'Uden for hovedorganisationerne' ligger på 86 %. De alternative medlemmer samt uorganiserede ligger markant under med 43 %. De alternative fagforeninger indgår imidlertid ikke selv kollektive overenskomster. Krifa har dog som den eneste alternative fagforening enkelte landsoverenskomster, hvor ca. 5.000 af deres medlemmer er dækket af en Krifa overenskomst – det svarer til ca. 5 pct. af medlemmerne (Caraker, 2012). Krifa indgår alene overenskomster med Kristelig Arbejdsgiverforening, der fra oprettelsen i 1899 frem til 1931 formelt var én og samme organisation som Krifa.

Normalt forbindes Olsons free-rider tese til forholdet mellem medlemmer kontra ikke-medlemmer (uorganiserede). Men medlemmerne af de alternative fagforeninger nyder også godt af goderne fra de kollektive overenskomster selvom de ikke selv er med til at udvikle goderne. På den måde kan man sige, at de alternative fagforeninger har opfundet det perfekte free-rider koncept (artikel III). Andre fag-

foreninger leverer goderne, mens de alternative fagforeninger får medlemmerne. Men det er vigtigt (teoretisk) at slå fast, at man ikke kan tale om, at de alternative fagforeninger som *organisationer* er free-ridere – men derimod *medlemmerne* af de alternative fagforeninger, der arbejder under en områdeoverenskomst, der free-rider. Men som tabel 9 viser, så er det ikke alle alternative medlemmer, der er dækket af en overenskomst – og dermed heller ikke en tillidsrepræsentant. Omkring 43 % har angivet, at de er dækket af en overenskomst. Når medlemmer af de alternative fagforeninger beskyldes for at *free-ride*, så er det altså en halv sandhed, da det kun er ca. halvdelen, der er dækket af en overenskomst, og dermed kan kaldes *free-ridere*, når det gælder løn og arbejdsvilkår⁴. Den anden halvdel er nærmere '*outsider*', da de står helt uden for den danske aftalemodel. Dette er en central pointe i forbindelse med de alternative fagforeninger og den danske aftalemodel. Mange af de alternative medlemmer arbejder i den private servicesektor, og får deres løn og arbejdsvilkår reguleret af individuelle aftaler (artikel II). Selvom disse medlemmer arbejder inden for (særligt) LO-forbundenes faglige revir, ser de ikke meget til LO-forbundene (og den danske aftalemodel) i deres hverdag. Der er med andre ord huller i overenskomstdækningen i den private sektor. Vi ved ganske lidt om, hvad der driver reguleringen af løn- og arbejdsvilkår i store dele af den 'nye' økonomi i den private sektor. Findes der segmenter og brancher, hvor lønmodtagere i vid udtrækning er tilfredse med individuelle kontrakter frem for kollektive aftaler? Flere forskere peger på, at mange brancher oplever et skred fra 'TR' til 'HR', hvor virksomhedernes HR-afdelinger tilvejebringer mange af de klassiske funktioner, som TR-institutionen traditionelt set har tvaretaget (Scheuer, 2004). Forskning viser endvidere, at forbund kan have svært ved at matche indholdet i individuelle kontrakter for funktionærer ansat i private service erhverv (Ibsen og Høgedahl, 2013). Hvis denne type af koalitioner mellem ledelse og medarbejdere er dominerende, så passer de alternative fagforeningers medlemskab, der betoner individuelle ydelser i tillæg til et a-kasemedlemskab måske bedre for disse lønmodtagere? Ikke desto mindre, så viser tabel 9, at overenskomsten er en vigtig del af funktionen, når lønmodtagere vælger et medlemskab af et aftalebærende forbund - til trods for muligheden for at *free-ride* (artikel I og II).

7.5 Er de alternative fagforeninger en trussel mod den danske aftalemodel?

Vi kan altså konkludere, at ikke alle alternative medlemmer kan betragtes entydige som free-ridere, da en stor del af de alternative står helt uden for den danske model funderet på kollektive overenskomster. Men hvad er perspektiverne for den danske aftalemodel, hvis de alternative fagforeninger succes fortsætter ufortrødent? Den største af de alternative fagforeninger, Krifa, er den alternative fagforening, der

⁴ Man kan naturligvis fortsat påstå, at disse lønmodtagere fortsat nyder godt af andre kollektive goder fx den aftalebærende fagbevægelses arbejde med at varetage kollektive interesser overfor politiske beslutningstagere på arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitiske spørgsmål.

tager størst afstand fra den danske model ved klart og tydeligt at definere en alternativ model for det danske arbejdsmarked og samfund. Den anden største alternative fagforening paraplyorganisationen Det Faglige Hus har en mindre direkte ideologisk markering mod den danske model, men indgår i praksis heller ikke i nogen form for kollektiv handling, og oppositionen til den danske model er derfor tydelig i disse 'ikke-valg'. De alternative fagforeningers fokus på discountpris, samt direkte og indirekte opposition mod kollektiv handling skaber dermed intern konkurrence på lønmodtagersiden, som i sig selv svækker den samlede fagbevægelses magtressource (artikel II). Ud fra et magtperspektiv kan man sige, at de alternative fagforeninger fortynder den aftalebærende fagbevægelses foreningsmæssige magt på samme måde som uorganiserede lønmodtagere gør. Ved at flere lønmodtagere vælger de alternative fagforeninger, fravælger de samtidig den kollektive repræsentation, og dermed svækkes den aftalebærende fagbevægelses magtressource finansielt. Parallelt hermed svækkes den aftalebærende fagbevægelses repræsentativitet og legitimitet overfor arbejdsgivere og beslutningstagere (artikel II). Et andet element er de alternative fagforeningers rolle i forbindelse med arbejdskonflikt. De alternative organisationer går som nævnt ikke ind for konfliktretten, og dermed vil de alternative medlemmer potentielt stå tilbage på arbejdspladsen i tilfældet af en storkonflikt. På den måde kan de alternative medlemmer på samme måde som uorganiserede medlemmer reelt fungere som skruebrækkere under en eventuel storkonflikt (Caraker, 2013).

De alternative fagforeninger eroderer fagbevægelsens samlede *institutionelle magtressource*, hvilket paradoksalt nok kan få direkte konsekvenser for omkring halvdelen af deres egne medlemmer, der arbejder under en kollektiv overenskomst. Men kan de alternative fagforeninger tendentielt true det institutionelle set-up i den danske aftale model på sigt? Hvis vi betragter den danske model som en 'institution', kan vi læne os op af Mahoney og Thelens (2010) teoretisering om forandringsagenter, som er præsenteret i forrige kapitel. Mahoney og Thelens (2010) beskriver forandringsagenttypen 'parasit' på følgende måde:

'In the parasitic variety, these actors exploit an institution for private gain even as they depend on the existence and broad efficacy of the institution to achieve this gain. While they rely on the preservation for the institution, parasites themselves carry out actions that contradict the 'spirit' or purpose of the institution, thus undermining it over the longer run.

(Mahoney og Thelen, 2010: 24)

Denne beskrivelse er rammende på de alternative fagforeningers forhold til den danske aftalemodel. Halvdelen af de alternative fagforeningers medlemmer nyder godt af de kollektive overenskomster, men bidrager ikke selv til udviklingen og vedligeholdelsen af systemet. De alternative fagforeninger forholder sig netop kritiske overfor modellen selvom en stor del af deres medlemmer nyder godt af goder-

ne, som modellen leverer herunder overenskomsterne, medlemmernes interessevaretagelse i forbindelse med arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitik osv. De alternative fagforeningers handlinger og adfærd modarbejder dermed i høj grad den danske models 'ånd', der er funderet på kollektive normer og forhandlinger herunder institutionaliseringen af arbejdskonflikt via fælles procesnormer. Hvis dette free-rider koncept fortsætter ufortrødent, så vil det først og fremmest udtynde den aftalebærende fagbevægelses foreningsmæssige magt, der på sigt kan true fundamentet for den danske aftalemodel. Eller som Mahoney og Thelen beskriver:

In cases like this, parasitic behavior (as in the natural world) can compromise the stability of the system itself.

(Mahoney og Thelen, 2010: 24)

De alternative fagforeningers udnyttelse af modellen kan meget vel føre til modelens forandring over tid. Jeg har i forrige kapitel vist, hvordan ganske små institutionelle forandringer over tid kan føre til diskontinuitet. De alternative fagforeningers indflydelse på aftalemodellens funktionsmåde fortsat begrænset. Men vi har set tegn på, at de alternative fagforeninger potentielt og tendentielt kan skubbe til kernekomponenterne i modellen. Et eksempel herpå er Venstres og Dansk Folkepartis beslutningsforslag 'B92' fremsat under arbejdskonflikten på Restaurant Vejlegården, der havde til formål at begrænse den aftalebærende fagbevægelses konfliktret.

7.6 Opsummering

I dette kapitel har jeg set nærmere på et meget omdiskuteret emne i forbindelse med de alternative fagforeningers succes – nemlig forholdet til den danske aftalemodel. Ud fra et magtresourceperspektiv, står det klart, at medlemmerne af de alternative fagforeninger fortynder den samlede fagbevægelses magt på samme måde som uorganiserede lønmodtagere gør. Det kan på sigt føre til, at den aftalebærende fagbevægelse mister repræsentivitet og legitimitet overfor arbejdsgivere og politiske beslutningstagere. Et andet element er, hvorvidt de alternative fagforeninger er såkaldte free-ridere. For det første er det vigtigt at pointere, at vi ikke kan tale om, at de alternative fagforeninger som organisationer er free-ridere. Det er den del af de alternative medlemmer, der arbejder under en områdeoverenskomst, der free-rider. Men halvdelen af de alternative medlemmerne er ikke dækket af en overenskomst, og kan dermed ikke betegnes som free-ridere, men nærmere som 'outsidere', der står helt uden for den danske aftalemodel.

Kapitel 8. Afhandlingens resultater og konklusioner

I dette kapitel vil jeg sammenfatte afhandlingens vigtigste resultater og konklusioner ud fra efter de fire undersøgelsestemaer, som jeg præsenterede indledningsvis i afsnit 1.3. Konklusionerne trækker først og fremmest på handlingens fire artikler og dernæst på de temaer, som jeg har behandlet i de forrige kapitler, der udgør afhandlingens 'forbindelsestekst'.

a) Hvorfor ser vi en fremvækst af alternative fagforeninger i Danmark, og hvilket marked for faglig organisering er der blevet skabt?

De alternative fagforeningers succes er tæt forbundet med politisk-institutionelle forandringer. Før 'Frihedspakken for arbejdsmarkedet' udgjorde de alternative fagforeningers medlemmer 2 pct. af den samlede arbejdsstyrke; siden er medlems-tallet og antallet af alternative fagforeninger vokset støt. Ved at tillade tværfaglige a-kasser skabte VK-regeringen over natten et marked for (tværfaglige) a-kasser og de facto fagforeninger. De, der ønskede markedsgørelse og stigende konkurrence, har over tid haft stor succes. Herved ændrede VK-regeringen på et centralt institutionelt punkt ved Ghent systemet, som ellers siden indførelsen i Danmark i 1907 bestod alene af fagligt afgrænsede a-kasser⁵. Den politiske institutionelle ændring fra 2002 virkede umiddelbart som beskeden, men set over tid har introduktionen af tværfaglige a-kasser ført til store ændringer og diskontinuitet af et fagligt specifikt Ghent systemet som rekrutteringskanal for den aftalebærende fagbevægelse. Denne lille men ikke desto mindre centrale justering har virket som en *punktering* af Ghent-effekten, hvor medlemmer siden er sivet fra de aftalebærende fagforeninger til de alternative. Ghent system har siden indførelsen i 1907 ageret som en stærk institutionel makrostruktur, der har virket som et værn mod free-riding, og dermed understøttet den danske enhedsfagbevægelse, hvor lønmodtagere uanset politisk og religiøst tilhørsforhold organiserede sig efter sit fag eller arbejdsfunktion alene. Ghent systemet som rekrutteringskanal har særligt været vigtigt for de mere kollektivt orienterede fagforeninger som fx 3F og HK. Dermed er disse forbund også særligt sårbare overfor politisk-institutionelle ændringer af netop Ghent systemet. Senere i 2006 blev det nyetablerede 'fagforeningsmarked' fuldt liberaliseret med dommen fra den europæiske menneskerettighedsdomstol, der forbød eksklusivaftaler, og senest i 2010 betød 'Genopretningspakken' et styrket økonomisk incitament hos lønmodtagerne til at vælge de alternative fagforeninger, da VK-regeringen med støtte fra Dansk Folkeparti indførte et skatteloft på faglige kontingenter på 3000 kr pr. år. Med 'Genopretningspakken' sendte VK-regeringen dermed et klart signal

⁵ På nær Krifas a-kasse, der siden indførelsen af Ghent systemet i 1907 har haft en særlig tilladelse til at forsikre medlemmer på tværs af fag.

om, at den ikke støttede reguleringen af arbejdsmarkedet via kollektive overenskomster. VK-regeringen har dermed forandret centrale institutionelle makrostrukturer, der øver indflydelse på lønmodtagernes individuelle aktørmotiver for et fagligt medskab, og som derved ændrer vilkårene for kollektiv handling.

Man kan derfor – med afsæt i økonomisk teori om markedsformer - argumentere for, at de politisk-institutionelle ændringer har flyttet markedsformen fra at indeholde få udbydere, der alle har været dominerende via et monopol på deres fagligt afgrænsede organisationsområder (faglige revir), til et marked præget af konkurrence. Men markedsgørelsen har ikke skabt et marked med *fuldkommen* og *lige konkurrencevilkår* - tværtimod. Lønmodtagere kan i dag (mere eller mindre bevidst) fravælge den kollektive repræsentation i fagforeningsmedlemskabet, men fortsat få de kollektive goder udviklet af den aftalebærende fagbevægelse herunder først og fremmest rettighederne i overenskomsterne. De alternative fagforeninger lever derfor under det 'perfekte free-rider koncept', og har dermed givet free-rider begrebet en ny betydning. De alternative fagforeninger kan holde et lavt fagforeningskontingent, da de ikke er med til at udvikle den danske aftalemodel med kollektive overenskomster, tillidsrepræsentanter og varetagelse af medlemmernes kollektive interesser overfor politiske beslutningstagere, mens deres medlemmer fortsat modtager de kollektive goder. De alternative fagforeninger kan derfor ansues som en slags systemkritikere, der ønsker en helt anden arbejdsmarkedsmodel og har en anderledes vision for samfundet, der alene er funderet på individuelle rettigheder og samarbejde med arbejdsgivermodparten uden brug af faglig konflikt. Dermed er de alternative fagforeninger imod kernekomponenterne i den danske aftalemodel.

b) Hvem vælger at melde sig ind i en alternativ fagforening og hvorfor?

Ud fra surveydata kan vi kortlægge bevægelserne mellem forskellige fagforeningstyper og tegne et tydeligt profilbillede af de lønmodtagere, der vælger en alternativ fagforening, og de motiver, der ligger bag. Bevægelsen fra LO-forbundene til de alternative fagforeninger er den største lønmodtagervandring, som vi kan registrere, og er uden sammenligning den størst bevægelse i det danske organisationsbillede i nyere tid. 110.000 LO-medlemmer er de seneste ti år skiftet til en alternativ fagforening, mens omkring 27.000 medlemmer har gjort bevægelsen den modsatte vej. Knap 40 pct. af de alternative medlemmer har aktivt skiftet fra en anden fagforening (primært 3F og HK). Når vi ser på, *hvem* der skifter fra en aftalebærende fagforening til en alternativ, så optræder der nogle ganske tydelige karaktertræk. Der er således større sandsynlighed for, at skiftende medlemmer er kendetegnet ved at:

- Være mellem 30 - 40 år gammel
- Arbejde i den private sektor
- Arbejde i brancherne fremstilling, handel og anden privatservice
- Være dårligt overenskomstdækket

- Være dårligt tillidsrepræsentantdækket
- Være blandt de lavtlønnede
- Stemme borgerligt.
- Tidligere medlemmer af LO-forbund – særligt 3F og HK.

Når vi ser på lønmodtagernes egne rationaler for at skifte, så er bevæggrundene først og fremmest *utilitaristiske* efterfulgt af *normative*. 'På grund af pris' er den altovervejende anledning, lønmodtagerne selv angiver som årsag til skift fra et LO-forbund til en alternativ. Lige knap fire ud af fem (78 %) af de skiftende medlemmer angiver denne årsag til, at de har valgt en alternativ fagforening frem for en aftalebærende fagforening (helt overvejende et LO-forbund). Dette vidner om, at de skiftende medlemmer handler målrationelt og utilitaristisk. Hvis prisen på medlemskab ikke står mål med værdien af ydelserne, så vil medlemmer have en tendens til at søge de billigere alternative organisationer. Denne tese styrkes yderligere ved, at hver fjerde af de skiftende medlemmer angiver '*Fordi de ikke varetager mine interesser*' som årsag til skift. Desuden har 21 % angivet '*fordi min tidligere organisation støttede politiske partier*' som en direkte årsag til et skift, hvilket må betragtes som en forholdsvis stor procentdel.

I denne afhandling argumenterer jeg for, at de alternative medlemmer kan inddeles i to segmenter *free-ridere* og *outsidere* afhængigt af, om de er dækket af en kollektiv overenskomst og tillidsrepræsentant eller ej:

- '*Free-riderne*': De lønmodtagere, der helt bevidst eller på baggrund af manglende kendskab vælger at forlade en aftalebærende fagforening til trods for, at de er dækket af en kollektiv overenskomst.
- '*Outsiderne*': De lønmodtagere, der ikke er dækket af en kollektiv overenskomst og tillidsrepræsentant, og føler, at prisen ikke står mål med værdien af et medlemskab af en aftalebærende organisation. Disse medlemmer ønsker ikke at være uorganiserede, da de efterspørger 'forsikringen' i et fagligt medlemskab, hvis de skulle komme i klemme med arbejdsgiveren eller få en arbejdsskade osv.

c) *Hvorfor er bestemte aftalebærende fagforeninger hårdt ramt af konkurrencen fra de alternative fagforeninger, mens andre aftalebærende fagforeninger er stort set upåvirkede?*

Analysen viser, at det særligt er 3F og HK, som mister medlemmer til de alternative fagforeninger. Markedsgørelse af den faglige organisering rammer derfor ikke alle aftalebærende fagforeninger. Herudover viser analysen, at der findes en stor intern konkurrence mellem de alternative fagforeninger. Årsagen til, at det i høj grad er netop HK og 3F, der mister medlemmer, kan muligvis forklares ved disse faglige organisationers fagforeningstype, der i høj grad bygger på et rationale om et kollek-

tivistisk 'lønmotagerfælleskab'. Denne fagforeningstype er i høj grad sårbar overfor konkurrencen fra de alternative organisationer set i relation til både nyttemaksimerende og normative motiver for et fagligt medlemskab. For det første giver 3F og HK's kollektive karakter anledning til *free-riding*, da netop denne fagforeningstype i høj grad benytter sig af kollektive områdeoverenskomster til at sikre medlemmernes løn og arbejdsvilkår. Det betyder, at medlemmerne kan søge de billigere alternative fagforeninger og fortsat få goderne fra en HK eller 3F overenskomst. Men der findes huller i overenskomstdækningen (og derved tillidsmandsdækningen) i den private sektor, og dermed leverer HK og 3F heller ikke de ydelser, der berettiger en merpris i forhold til de alternative, da alternative organisationer kan matche en del af de individuelle ydelser, som LO-forbundene leverer. Det gælder juridisk bistand ved en tvist eller ledighed – selvom de alternative organisationer ikke har overenskomsterne, så rådgiver de gerne medlemmer i detaljerne i dem. Det kan også være karriereplanlægning osv. De alternative fagforeninger kan derfor på mange områder matche LO-fagforeningernes udbud af individuel service. Det samme gælder de 'økonomiske tilkøb' til et fagligt medlemskab fx indkøbsordninger, billige forsikringer, sommerhusudlejning osv. Denne type af ydelser kræver ikke andet end, at mange lønmotagere handler samme sted og dermed opnår en stordriftsfordel. Hvis LO-medlemmerne derfor ikke har et *normativt* tilhørsforhold til LO-forbundene, eller hvis der ikke findes et normativt pres om indmeldelse lokalt på arbejdspladsen, så øges *prisfølsomheden* og tilbøjeligheden til at skifte til en alternativ fagforening.

FTF og AC organisationer er derimod stort set uberørt af markedsgørelsen af den faglige organisering og konkurrencen fra de alternative fagforeninger. Umiddelbart kan vi opstille fire forklaringer herpå:

1) *Professionen som et normativt tilhørsforhold og selektivt incitament.*

Dimittendorganisationernes professionsfællesskaber synes at virke som et stærkt værn mod konkurrencen fra de alternative fagforeninger. Profession kan både give lønmotagerne et normativt tilhørsforhold i et 'professionsfælleskab', og giver samtidig dimittendorganisationerne mulighed for at udvikle selektive incitament, der ikke kan matches af de alternative fagforeninger. Det gælder opkvalificering og efteruddannelse, adgang til faglige netværk osv. Det betyder, at mange af FTF og AC organisationerne godt kan have *utilfredse* men *loyale* medlemmer, da de alternative fagforeninger ikke er et attraktivt alternativ for dem netop pga. professionsfølelsen. Omvendt stemmer mange LO-medlemmer (særligt 3F'erne og HK'erne) med fødderne og går til de alternative, hvis de ikke føler sig hjemme i de kollektivt orienterede fagforeninger, hvor den normative fællesnævner er mere kollektiv betonet fremfor centreret om et fag eller en profession. Professionsfællesskaberne synes derfor at være mere robuste overfor politiske differentieringer blandt medlemmerne og 'mega-trends' som en øget individualisering og neoliberalismens indtog end tilfældet er for mange LO-forbund med en historisk tilknytning til socialdemokra-

terne og en kollektiv fagforeningskarakter. 'Faget' og 'professionen' er uden tvivl det stærkeste værn mod konkurrence fra de alternative fagforeninger.

2) *Mindre prisfølsomme.*

Prisen er den afgørende årsag til, at mange lønmodtagere har vendt den aftalebærende fagbevægelse ryggen til fordel for en alternativ fagforening. I den forbindelse er det værd at bemærke, at mange af de alternative medlemmer hører til blandt de lavtlønnede. Derfor betyder en besparelse på nogle tusinde kroner om året mere for dem, end for de ofte bedre lønnede FTF- og AC medlemmer. Loftet på skattefradraget introduceret med 'Genopretningspakken' har gjort besparelsen ved at skifte fra en LO-fagforening til en alternativ fagforening endnu større.

3) *Får goderne fra den danske aftalemodel*

FTF organisationerne organiserer helt overvejende medlemmer i den offentlige sektor, der er overenskomstdækket med en høj TR-dækning⁶. Dermed får FTF-medlemmer alle goderne fra 'den danske aftalemodel'. Mange AC'ere i den private sektor er ikke dækket af en overenskomst eller tillidsrepræsentant, men disse medlemmer vælger ofte helt at være uorganiseret frem for at være medlem af en alternativ fagforening. Omvendt kan vi se, at der er mange LO-medlemmer, der ikke er dækket af en overenskomst og en tillidsrepræsentant, og dermed ikke får goderne fra den danske aftalemodel. Hullerne i overenskomstdækningen i den private sektor er stærkt medvirkende til, at mange lønmodtagere vælger de alternative fagforeninger.

4) *Mindre afhængige af institutioner i rekruttering og fastholdelse af medlemmer*

Mange LO-forbund har traditionelt set været mere afhængige af institutionelle makrostrukturer som rekrutteringskanaler end andre forbund. Man kan sige, at mange LO-forbund har benyttet institutionelle støtteben til rekruttering og fastholdelse af de mere utilitaristiske og borgerlige medlemmer, der ikke normativt/politisk har følt sig hjemme i LO-forbundene. Det gælder først og fremmest Ghent-systemet, der før 'Frihedspakken for arbejdsmarkedet' var kendetegnet af fagligt afgrænsede a-kasser, der sikrede, at mange medlemmer lod sig automatisk organisere, i samme øjeblik som de forsikrede sig i en a-kasse. Hertil kommer eksklusivaftalerne, som særligt blev benyttet af de to private sektorer i HK; Privat og Handel og 3F.

d) *Har det konsekvenser for den danske aftalemodel, at mange lønmodtagere vælger alternative fagforeninger?*

⁶ Finansforbundet organiserer dog helt overvejende medlemmer i den private sektor, men har ligeledes en høj OK- og TR-dækning.

Den danske aftalemodel bygger på stærke arbejdsmarkedsparter, der er repræsentative og legitime. De alternative fagforeninger fortynder først og fremmest den aftalebærende fagbevægelses foreningsmæssige magt på samme måde, som uorganiserede lønmodtagere gør. Indtil videre har denne fortynding dog ikke haft konsekvenser for den danske model i form af et kritisk fald af repræsentativitet og legitimitet overfor arbejdsgivere og politiske beslutningstagere. Problemet er først og fremmest finansielt, da færre medlemmer betyder færre kontingentkroner, som har været medvirkende til, sammen med en række strukturelle faktorer, at mange små forbund er fusioneret sammen med HK og særligt 3F.

Den aftalebærende fagbevægelse holder hjulene i gang i den danske aftalemodel, hvor en stor del af arbejdet består i at indgå og vedligeholde overenskomsterne. I takt med arbejdsmarkedet forandres lukker virksomheder og nye opstår. Det er et resoursetungt arbejde at vedligeholde overenskomstdækningen i den private sektor. Hvis den aftalebærende fagbevægelse fortsat mister foreningsmæssigt magt, så kan det med andre ord gå udover deres evne til at vedligeholde den danske aftalemodel, da det kan være svært at finde ressourcerne til at overenskomstdække den private sektor. Et andet forhold er den kollektive interessevaretagelse overfor politiske beslutningstagere særligt på spørgsmål vedrørende arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitiske spørgsmål.

De alternative fagforeningers succes har endnu ikke skubbet til det fundamentale institutionelle set-up omkring den danske aftalemodel. Men vi har set tegn på vilje til forandring, som ved Venstres og Dansk Folkepartis beslutningsforslag 'B92', der havde til formål at begrænse retten til sympatikonflikter ved lov. De alternative fagforeninger kan ses i en mere eller mindre uformel alliance for forandring med de borgerlige partier. Afhandlingen viser, hvordan selv små og umiddelbare beskedne politisk-institutionelle ændringer kan føre til store forandringer over tid.

Kapitel 9. Fremtidens fagforening under markedsvilkår

9.1. Indledning

I dette sidste kapitel i afhandlingens forbindelsestekst vil jeg sætte afhandlingens resultater ind i den revitaliseringslitteratur, som er vokset frem i takt med vesteuropæiske fagbevægelers svindende medlemstal og institutionelle magttab. Kapitlet indleder med at skitsere de nye vilkår for kollektiv handling og social solidaritet, som følger af de makrostrukturelle forandringer, der sker på det danske arbejdsmarked, som både ændrer lønmodtagernes valg og orientering mod faglig organisering, men som også ændrer de faglige organisationers medlemspotentiale. Herefter diskuteres forholdet mellem strategi og demokrati i faglige organisationer, der rejser et mere fundamentalt spørgsmål om, hvad faglige organisationer egentlig er sat i verden for. Senere ser jeg på forskellige muligheder for at indrettet kontingentformer og segmentere ydelser på baggrund af afhandlingens resultater. Kapitlet slutter med en diskussion af mulighederne for et nyt socialt projekt for fagbevægelsen, der i højere grad bygger på lokale arbejdspladsfællesskaber end traditionel klassekamp.

9.2 Nye vilkår for kollektiv handling og social solidaritet

Hovedkonklusionen i denne afhandling er klar – små men betydelige institutionelle forandringer har skabt et marked for a-kasser og de facto fagforeninger. De, der ønskede at skabe konkurrence blandt faglige organisationer, har i den grad lykkedes. Derfor – om man vil det eller ej – så er faglig organisering i dag præget af konkurrence, hvor tidligere tiders institutionelle magt og rekrutteringskanaler for den aftalebærende fagbevægelse enten er forsvundet eller radikalt forandret. Det betyder først og fremmest, at lønmodtagere har et alternativ til den aftalebærende fagbevægelse. Et alternativ, der oven i købet kan levere et billigt fagforeningskontingent med mulighed for fuldt skattefradrag. Det betyder, at lønmodtagere i dag kan fravælge den kollektive repræsentation i medlemsskabet uden at miste de kollektive goder. Unge lønmodtagere træder derfor i dag ind på et arbejdsmarked, der ikke længere er domineret af en enhedsfagbevægelse, hvor der kun er én 'rigtig' faglig organisation, men derimod et marked med flere udbydere. Hele logikken og dynamikken for faglig organisering er dermed vendt på hovedet; Den faglige organisering er gået fra at være *udbudsorienteret* til at være *efterspørgselsorienteret*. Der er med andre ord sket en markedsgørelse af den faglige organisering. Men der er tale om et marked, hvor den aftalebærende fagbevægelse leverer goderne, mens de alternative fagforeninger lever under det perfekte free-rider koncept.

Hertil kommer fagbevægelsens svindende politiske indflydelse og de strukturelle vinde, der blæser fra 'mega-trends' som globalisering, europæisering og individualisering. Denne udvikling præger ikke alene lønmodtagernes valg som aktører, men

ændrer ligeledes præmissen for faglig organisering ved at flytte de faglige organisationers *medlemspotentiale* mod flere job i privat service med lav OK- og TR-dækning, flere midlertidige stillinger og en mere internationaliseret arbejdsstyrke (Scheuer og Hansen, 2011; Ibsen og Høgedahl, 2012b). Dermed bliver særligt LO-forbundenes faglige revir stadig mere organisk og fragmenteret både fagligt og ideologisk. Det danske 'fagforeningsmarked' er således blevet mere labilt de sidste 10 til 15 år, og det er et åbent spørgsmål, om vi bevæger os hen imod et mere stabilt 'ligevægtpunkt' på det aktuelle organisationsniveau med de nuværende magtrelationer mellem de aftalebærende og de alternative organisationer, eller om tendenserne til lavere organisationsprocenter, flere uorganiserede og bevægelsen fra de aftalebærende til de alternative fagforeninger vil fortsætte med samme eller accelererende styrke fremover. Fortsætter den sidstnævnte tendens, vil den aftalebærende fagbevægelse tabe yderligere terræn, og opbakningen bag kravet om en forbedring af de kollektive overenskomster vil miste tyngde og legitimitet. Opbakningen til en dansk aftalemodel, der bygger på en forhandlings- og konfliktret, vil gradvist blive mindre, da antallet af potentielle deltagere i arbejdskonflikter vil blive reduceret, og konsekvensen på lidt længere sigt kan blive, at fagbevægelsens modpart – arbejdsgiveren – mister incitamentet til at indgå kollektive overenskomster med en modpart, der ikke længere repræsenterer hovedparten af lønmodtagerne (Ibsen m.fl. 2012). Den danske aftalemodel vil dermed overvinde i den offentlige sektor med en høj organisationsgrad, overenskomstdækning og tillidsrepræsentanter, mens flere lønmodtagere i den 'ny' økonomi i privat service vælger at vende den aftalebærende fagbevægelse og den danske aftalemodel ryggen. Hermed opstår der en dualisme på arbejdsmarkedet med stærke fagforeninger og overenskomster i den offentlige sektor, mens markedskræfterne og individuelle kontrakter råder i stadig større dele af den private sektor. Her er vi ikke endnu, og den danske aftalebærende fagbevægelse holder fortsat høje organisationsprocenter også i den private sektor, men det er klart, at de alternative fagforeninger fortynder den samlede fagbevægelses magtressource, og hvis udviklingen fortsætter kan det få konsekvenser for den danske aftalemodel.

Udviklingen viser tydeligt, at faglige organisationer er dybt afhængige af den omverden, som de er en del af, da faglige organisationers aktiviteter rækker ud i både det civile samfund, den politiske sfære og det private marked (Muiller-Jentsch, 1985; Frege og Kelly, 2006). De institutionelle makrostrukturer har ændret sig, og dermed agerer lønmodtagerne som individuelle aktører anderledes, hvilket skaber nye rammer og vilkår for faglig organisering som en kollektiv handlingsproces.

Men til trods for denne vanskelige og svære situation, så har faglige organisationer stadigvæk mulighed for at præge egen skæbne ved at ændre på politikker og strategier (Frege og Kelly, 2003; 2004). Der findes altså et strategisk spillerum, der kan udnyttes, men det kræver, at de faglige organisationer formår at optimere deres strategiske kapacitet dvs. evner at løse interne stridigheder, mobilisere aktivisterne og fokusere på strategiske overordnede mål parallelt med at aktivere medlemmerne

i det interne demokrati (Hyman, 2007). Afhandlingens resultater giver anledning til at pege på en række forhold, som kan være relevante i forbindelse med rekruttering og fastholdelse af medlemmer under markedsvilkår, og som kan sættes ind i den større 'revitaliseringslitteratur', der er vokset frem i mange vestlige lande de senere år (Frege og Kelly, 2003; 2004; Hyman, 2007; Hyman og Gumbrell-McCormick, 2013).

9.2 Balancen mellem strategi og demokrati i faglige organisationer og koblingen til fagforeningsmodellerne servicering og organisering

I revitaliseringslitteraturen, der er opstået i kølvandet på de faglige organisationers medlems- og magttab i mange vesteuropæiske lande, diskuteres forholdet mellem strategi og demokrati i faglige organisationer (Frege og Kelly, 2006, Gall & Fiorito 2012, Hyman, 2007). Både strategi og demokrati har sit udspring i oldtidens Grækenland. Strategi (på græsk *strategia*) betyder oprindelige 'kunsten at lede tropper' og knyttede sig til planlægningen af en hel kampagne eller krig, og ikke alene taktikker anvendt i et enkelt slag. Strategi-begrebet handler derfor om den overordnede planlægning og koordinering for at nå mål set i et længere tidsperspektiv. I forhold til faglige organisationer, så er det ikke organisationerne 'i sig selv', der handler strategisk, men lederne i organisationens navn og med organisationens ressourcer. Demokrati derimod består af *demos* 'folket' og 'kratos' *styre* oversat til 'folkestyre'. Hvor strategi begrebet imidlertid er tæt forbundet med *ledelse*, er demokratibegrebet forbundet med folket eller *medlemmerne*. Et berømt (og berygtet) studie af forholdet mellem ledelse og demokrati i politiske organisationer er Michels (1915) 'jernhårde oligarki lov'. Michels (1915) viste, at mange medlemmer manglede viden eller motivationen til at indgå aktivt i de demokratiske beslutningsprocesser i faglige organisationer, mens lederne havde både færdighederne og ikke mindst de personlige interesser til at dominere beslutnings- og valgprocesserne, hvilket iflg. Michel skabte en selvbevarende ond cirkel (Ibsen og Jørgensen, 1979). Spørgsmålet er, hvordan fagforeninger formår at forene de langsigtede strategiske interesser parallelt med at udvikle et effektivt demokrati, der involverer medlemmerne aktivt i de interne processer? Under denne diskussion gemmer sig et mere fundamentalt spørgsmål om, hvorfor faglige organisationer overhovedet er sat i verden? Hvilket formål tjener de, for hvem og hvorfor? Skal faglige organisationer blot være et forsikringsselskab, der træder til hvis uheldet er ude, hvor medlemmerne er passive kunder eller er faglige organisationer forsat en bevægelse for social og politisk transformation for aktivistiske medlemmer? Diskussionen er på ingen måde ny, men præmissen for diskussionen har i en dansk kontekst ændret karakter efter skabelsen af et marked for fagforeninger og a-kasser. For hvordan forholder den aftalebærende fagbevægelse sig til konkurrence fra de alternative organisationer, det uorganiserede marked og tab af institutionel magt? Løsningen på problemet synes enten at være vendt mod, hvad man kan betegne som enten en servicemodel eller en organisermodel, der har indbygget to forskellige forhold til strategi og demokrati,

og forskellige tilgange til rekruttering og fastholdelse af medlemmer. Forskellen mellem servicemodellen i forhold til organisermodellen består i bund og grund i, hvilken metode eller hvilke rationale for et fagligt medlemskab, som indsatsen abonnerer på:

- Organisermodellen sigter efter at organisere loyale, aktivistiske medlemmer til en demokratisk forening ved at synliggøre værdien af fælleskabet for potentielle medlemmer – særligt det normative rationale for et fagligt medlemskab (Simms, 2013; Gall, 2002; 2007).
- Servicemodellen betoner den umiddelbare individuelle værdi af et fagligt medlemskab, som fx udbuddet af individuelle service og rabatordninger – særligt det utilitaristiske argument for et fagligt medlemskab (Hyman 2007; Ward og Lusoli, 2003).

Sat lidt på spidsen kan man sige, at den rene form for organisermodellen organiserer aktivister til en forening, mens den rene form for servicemodellen hverver kunder til en forretning. De to modeller er derfor strategisk ganske forskellige, men de bygger også på to forskellige demokratiforståelser. Hvis man skal låne et demokratibegreb fra politologien, der bruges i studiet af europæisk politik, så kan man sige, at servicemodellen bygger på output-orienteret legitimitet (ledelse *for* folket), hvor ledelsen træffer beslutninger på vegne af medlemmerne, mens organisermodellen bygger, hvad man kan betegne som 'input-orienteret legitimitet' (folkets ledelse), hvor det er afgørende, at borgerne (medlemmerne) får direkte indflydelse på beslutningsprocessen (Scharpf, 1999). I den danske fagbevægelse er begge modeller anvendt og diskuteret blandt faglige ledere (Ibsen og Høgedahl, 2012a; 2012b). Skal man imødekomme de faldende medlemstal og tab af institutionel magt ved at slå ind på en mere servicerende eller organiserende linje? Der findes argumenter for og imod begge strategier. Erfaringerne med servicemodellen, som bl.a. findes blandt mange amerikanske fagforeninger, er, at denne model er i dyb krise (Hyman, 2007). Problemet for den danske aftalebærende fagbevægelse er, at de alternative fagforeninger alene slår på netop at være en servicerende fagforening. Krifa går så langt som at betegne deres medlemmer som kunder, hvilket understøtter, at Krifa som organisation ikke gør meget for at udvikle demokratiet blandt menige medlemmer, men lader sig styre af strategiske beslutninger fra ledelsen alene. Krifa ønsker passive kunder, der modtager et produkt frem for aktivistiske medlemmer i en forening. Men da de alternative fagforeninger netop ikke indgår i kollektiv handling, og delvist derfor kan holde et lavt fagforeningskontingent, så er det næppe en vindende strategi for den aftalebærende fagbevægelse at satse på en ren servicestrategi. Gør man det, må man droppe det kollektive element i fagforeningsarbejde, hvilket betyder at man må 'dø for at overleve' (Ibsen m.fl. 2012). Men det er ligeledes farligt at lukke helt ned for den servicerende del. Som Knoke (1986) viser, så er fagforeningers individuelle service afgørende for medlemmerne også selv om de kun i ringe omfang benytter sig af dem. Mange medlemmer går igennem et helt arbejdsliv uden at kontakte sin fagforening, men deres vigtigste argument for at

være medlem er fortsat: 'Hvis uheldet er ud'. Det er lidt på samme måde som med en brandforsikring; det er en umådelig vigtig forsikring, men man håber aldrig på at bruge den. De individuelle services som fx juridisk bistand er derfor vigtig at tilbyde og udvikle for faglige organisationer.

Den anden variant 'organisermodeilen' synes at vinde stadig større indflydelse i den aftalebærende fagbevægelse i Danmark (Ibsen og Høgedahl, 2012b). Erfaringerne med modellen er blandede. For det første kan organisermodeilen være meget ressourcekrævende og omkostningstung. For det andet er modellen importeret fra udlandet, primært fra USA og UK, og den forudsætter, at fagbevægelsen starter fra nul uden hverken overenskomster, tillidsrepræsentanter eller medlemmer – såkaldte 'greenfield campaigns' (Simms, 2013). Det rimer ofte ikke med en dansk aftalemodel, der i den offentlige sektor har en overenskomstdækning på noget nær 100 procent, tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter og samarbejdsudvalg. Modellen er derfor ikke anvendelig i den offentlige sektor, hvad fagbevægelsen da også i vid udstrækning har erkendt (Arnholtz m.fl., 2012). Men den kan være anvendelig i den private sektor: Det kræver imidlertid for det første, at der er et medlemspotentiale, og at potentielle medlemmer finder fagbevægelsens kollektive fælleskab relevant. Pointen er, at vi ved ganske lidt om, hvorfor store dele af den private service-sektor er dårligt overenskomstdækket. Skyldes det, at virksomhedernes HR-afdelinger i vid udstrækning leverer de ydelser, som før hen blev varetaget af TR'en/fagbevægelsen eller er lønmodtagere i denne del af arbejdsmarkedet mindre orienterede mod kollektive aftaler?

Løsningen synes derfor at være en mellemvej, der hverken er ren service- eller organisermodeil. Tunge individuelle medlemsfordele kan eksistere ved siden af en organiseringsindsats, der alene er målrettet dele af arbejdsmarkedet, hvor der findes et medlemspotentiale, som det er muligt at realisere. Der skal med andre ord være plads til det individuelle i det kollektive, og en balance mellem strategi og demokrati. Men fagbevægelsen kan måske også blive bedre til at målrette ydelser og strategier til forskellige segmenter blandt nuværende og potentielle medlemmer, samt skræddersy og differentiere deres medlemskategorier anderledes, end tilfældet er i dag?

9.2 Priser, kontingentformer og ydelser

Efter markedsgørelse af den faglige organisering betyder prisen på medlemskontingentet i dag mere end før. Men LO-fagforeningerne vil aldrig kunne vinde en generel priskrig, så længe disse forbund bruger ressourcer på at udvikle og vedligeholde den danske aftalemodel med overenskomster og tillidsrepræsentanter og arbejder for at varetage medlemmernes kollektive interesser i arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitiske spørgsmål. Hvis LO-forbundene ønsker udelukkende at konkurrere på pris, må man som nævnt opgive det kollektive element i den faglige organisering. Vi ser allerede nu, hvordan de alternative fagforeninger, som også er i indbyrdes

stor konkurrence, er indhyllet i et 'race to the bottom', hvor det handler om, at være 'Danmarks billigste fagforening'. En generel prisnedsættelse for de aftalebærende fagforeninger er derfor næppe en gangbar strategi. Ændringerne af de institutionelle makrostrukturer har som nævnt betydet en liberalisering af fagforeningsmarkedet, hvor eksklusivaftaler (closed shop) som et træk mod free-riding ikke længere er lovligt. Men den aftalebærende fagbevægelse kan måske i højere grad arbejde for at få elementer i de kollektive overenskomster, der alene tilfalder medlemmerne af de pågældende faglige organisationer, som har indgået overenskomsten. Det er dog en svær strategi at forfølge, da arbejdsgiverne næppe vil give eksklusive rettigheder til bestemte lønmodtagergrupper i overenskomsterne. Pointen er, at vi netop har områdeoverenskomster på det danske arbejdsmarked, der dækker alle arbejdende på et givent område og ikke medlemsoverenskomster, der alene tilfalder en bestemt gruppe af medlemmer. Men den aftalebærende fagbevægelse kunne i højere grad arbejde for at skabe, hvad man kunne kalde 'administrative monopoler', hvor fagbevægelsen får en eksklusiv ret til at varetage og administrere dele af overenskomsten. Det kunne eksempelvis være i forbindelse med midler til efter- og videreuddannelse eller andre rettigheder. Det ville skabe stærke selektive incitamenter for et medlemskab af en aftalebærende fagforening frem for en alternativ. Men som afhandlingens resultater viser, så findes der huller i aftaledækningen i den private sektor. Mange lønmodtagere ser derfor ikke meget til LO-forbundene i deres hverdag. Det er tydeligt, at overenskomstdækning og TR-dækning har stor indvirkning på, om lønmodtagere vælger den aftalebærende fagbevægelse eller ej. Et åbenlyst alternativ til en generel prisnedsættelse vil derfor være en øget overenskomstdækning. Denne strategi har været afprøvet af bl.a. HK, der under kampagnen 'Flere overenskomster, flere medlemmer' satte ind på at udvide overenskomstdækningen med den forhåbning, at det ville give flere medlemmer. Erfaringerne fra kampagnen peger på, at en øget overenskomstdækning ikke altid veksles til flere medlemmer, og at denne proces kan være meget dyr og ressourcetung (Ibsen og Høgedahl, 2012b). Mange små og mellemstore virksomheder i den private service sektor har af flere grunde vist sig svær at overenskomstdække (Ibid.). En anden strategi, der kan køre parallelt med det kollektive arbejde, er en mere differentieret kontingentstruktur, hvor der gøres op med det nuværende 'one-size-fits-all' medlemskab. I dag har mange LO-forbund allerede en lang række kontingenttyper fx for elever, efterlønnere osv. Differentieringen er derfor ofte betinget af medlemmernes arbejdsmarkedstilknytning; man kan også forstille sig en differentiering, der var betinget af institutionelle forhold som fx OK-dækning eller TR-dækning eller helt valgfrie kontingentgrupper, der giver adgang til forskellige niveauer af services a la Sygesikringen Danmark. I et fastholdelsesøjemed kunne der også være en mere målrettet indsats overfor medlemmer i udfaldstruede perioder fx i overgangen fra studerende/lærling til fuldtidsbeskæftigelse eller i forbindelse med fx jobskifte. Indstatsen kunne bestå i målrettede kursus- eller forsikringsstilbud, der lå i forlængelse i medlemmets nye livssituation.

9.3 Ny social solidaritet under markedsvilkår

'Vi har sejret ad helvedes til - godt' sådan lød den historiske afslutningsreplik fra den afgående LO-formand Thomas Nielsen i hans afskedstale d. 16. februar i 1982. Kommentaren er rammende, da den på den ene side understreger, at fagbevægelsens projekt i begyndelsen af firserne i høj grad var lykkedes, men den var måske også et varsel om, at fagbevægelsens rolle som en samfundsinstitution var ved at ændre karakter. Man havde vundet klassekampen ved at løfte arbejdsklassen op i middelklassen, men sejren efterlod et vakuum og et spørgsmål om, hvad der nu var fagbevægelsens projekt, hvor var *bevægelsen* nu på vej hen? Kunne man forandre en fagbevægelse fra at være en offensiv kamp for social og politisk transformation til at være en institution for et forsvar af tidligere tilkæmpede rettigheder? Som beskrevet indledningsvis i denne afhandling, så er det også i disse år, at vi for alvor oplever en 'centraliseret decentralisering' (Due m.fl., 2001) af det industrielle system, hvor vi bevæger os fra et 'konfliktbaseret konsensus' mod 'konsensusbaseret konflikt', hvor overenskomstforhandlingerne i højere grad i dag end tidligere ikke er et spørgsmål om klassekamp mellem arbejdere og kapital, men mere et spørgsmål om fordelingskonflikter af reallønnen mellem overenskomstområder (Strøby-Jensen, 2012). Det er netop de mere kollektivt orienterede fagforeninger, som vi særligt finder blandt LO-forbundene, der mister medlemmer både til de alternative fagforeninger, men også til 'sofaen' (artikel II). FTF og AC forbundenes professionsfællesskaber har vist sig at være et stærkt værn mod konkurrencen fra de alternative fagforeninger, hvor professionen giver en form for fagligt monopol; du kan fx ikke bære emblemet som sygeplejerske, hvis du ikke er medlem af Dansk Sygeplejeråd. Et af de bedste rekrutteringsmidler på et fagforeningsmarked præget af konkurrence synes derfor at være en stærk faglig identitet, der giver professionsfølelse og status blandt medlemmerne. Dog er det værd at bemærke, at et snævert fagligt revir, som mange professionsorganisationer har, giver et begrænset medlemspotentiale, hvor imod større tværfaglighed åbner op for flere potentielle medlemsgrupper. Men mange LO fagforeninger, særligt dem, der organiserer ganske bredt fx HK og 3F, kan have svært ved at afspejle en stærk faglig profil, da medlemmerne er heterogene og ofte arbejder på tværs af brancher og funktioner, og dermed er differetierede på både vertikale og horisontale demarkationsprincipper (kapitel 3).

Afhandlingen viser, at tilstedeværelsen af en TR'er formindsker sandsynligheden for skift til en alternativ fagforening. Tillidsrepræsentanten har ligeledes i mange sammenhæng fået en større rolle i forbindelse med 'centraliseret decentraliseringsprocessen' i den private sektor bl.a. i forbindelse med lokale lønforhandlinger osv. TR'en bør derfor ses som en stærk ressource tilgængelig for de aftalebærende fagforeninger, dels fordi hun er det første møde nye potentielle medlemmer har med den aftalebærende fagbevægelse, og fordi at TR-institutionen netop ikke findes hos de alternative fagforeninger. En aktiv TR kan dermed være et socialt og fagligt omdrejningspunkt på arbejdspladsen, og dermed være en vigtig abassadør for den

aftalebærende fagbevægelse. De alternative fagforeninger fører en markedsføringsstrategi, der henvender sig den bredere befolkning med et budskab om store besparelser og fuldt skattefradrag. Den aftalebærende fagbevægelse har svært ved at sælge nytten af den danske aftalemodel på et kort radiospot. Kontakten med potentielle medlemmer decentralt på arbejdspladsen, synes derfor at være det afgørende, og her har TR'en igen en hovedrolle. De alternative fagforeninger slår på, at deres produkt er det samme, men til en billigere pris, og mange lønmodtagere kender ikke de afgørende forskelle på de aftalebærende fagforeninger og de alternative organisationer, hvorfor prisen i mange lønmodtageres øjne bør være den samme (artikel I). Her er det også værd at nævne igen, at de unge lønmodtagere i dag træder ind på et fagforeningsmarked, der er efterspørgselsorienteret med flere udbydere i konkurrence. Den helt store udfordring for den aftalebærende fagbevægelse i dag og i fremtiden er derfor at kunne oplyse unge lønmodtagere om, hvorfor der er relevant at stå i en aftalebærende (og dyre) fagforening.

Parallelt med det decentrale TR-arbejde kunne forbundene centralt arbejde for at styrke den kommunikative og diskursive magt (kapitel 7), hvor fagbevægelsens formål og vision udbasuneres som et 'retfærdighedens sværd' (jf. Hyman, 2007) - et projekt om en ny solidaritet og en ny faglig (ikke partipolitisk) vision for arbejdsmarkedet, der hverken tager udgangspunkt i tidligere tiders klassekamp eller forsvar af tidligere tiders tilkæmpede bastioner, men betoner værdien af et fagligt fælleskab på et labilt og fragmenteret arbejdsmarked.

9.4 Opsummering

I dette sidste kapitel i afhandlingens forbindelsestekst har jeg sat afhandlingens resultater i perspektiv i forhold til de udfordringer, der møder faglige organisationer på et arbejds- og fagforeningsmarked, der bliver påvirket af en række makrostrukturelle ændringer, der både sætter nye rammer for kollektiv handling, men som også forandre de faglige organisationers medlemspotentialer fagligt og ideologisk. Ud fra afhandlingens resultater, synes det relevant at påpege, at faglige organisationer bør tilstræbe en balance mellem at udvikle strategisk kapacitet og demokratiske processer, hvor der er plads til det individuelle i det kollektive. Et andet punkt er en mere differentieret kontingentstruktur målrettet bestemte segmenter, der ligger uden for den danske aftalemodel, herunder også en mere målrettet fastholdelsesindsats overfor udfaldstruede medlemmer.

REFERENCER

- AE-rådet (2008). *LO medlemsanalyse*. AE-rådet
- Akerlof, G.A. (1980). A Theory of Social Custom. *Quarterly Journal of Economics*, 95 (2): 749-775.
- Alexander, J. C. (1987). *The micro-macro link* Univ of California Press.
- Allan, J. P., & Scruggs, L. (2004). Political partisanship and welfare state reform in advanced industrial societies. *American Journal of Political Science*, 48(3), 496-512.
- Andersen, S. K., Dølvik, J. E., & Ibsen, C. L. (2014). *De Nordiske Aftalemodeller i Åbne Markeder: Udfordringer Og Perspektiver*,
- Arnholtz, J., Ibsen, F., & Ibsen, C. L. (2012). Importing low density ideas to high density revitalisation: The 'organizing model' in Denmark.
- Barley, S. R., & Tolbert, P. S. (1997). Institutionalization and structuration: Studying the links between action and institution. *Organization Studies*, 18(1), 93-117.
- Bay, T., R. Juul Møberg og M. Lassen (2005). *LO-lønmodtagerne i tiåret 1992-2002*. LO-dokumentation, Schultz.
- Beck, U. (1992). *Risk society: Towards a new modernity* Sage.
- Berkowitz, M. (1954). The economics of trade union organization and administration. *Industrial and Labor Relations Review*, 7(4), 575-592.
- Bild, T., H. Jørgensen, M. Lassen og M. Madsen (1993). *Fællesskab og forskelle*. København: A-pressens Trykkerier.
- Bild, T., E. Caraker, H. Jørgensen, M. Lassen, R. Juul Møberg og S. Scheuer (2007). *Arbejdsliv og politik – signalement af lønmodtagere i det 21. Århundrede*. Frederiksberg: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Böckerman, P., & Uusitalo, R. (2006). Erosion of the ghent system and union membership decline: Lessons from finland. *British Journal of Industrial Relations*, 44(2), 283-303.
- Bom, M. (2006). Ny lov forbyder eksklusivaftaler. *Ugebrevet A4*, nr. 15
- Booth, A. L. (1985). The free rider problem and a social custom model of trade union membership. *The Quarterly Journal of Economics*, 100(1), 253-261.
- Booth, A. L., & Chatterji, M. (1995). Union membership and wage bargaining when membership is not compulsory. *The Economic Journal*, , 345-360.
- Borchorst, A., Caraker, E., & Jørgensen, H. (2012). Den danske model i knibe: Også for analytisk potentiale? *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 14(2), 82-104.
- Buch-Hansen, Hubert & Nielsen, Peter (2005) "*Kritisk Realisme*", Roskilde Universitetsforlag
- Bredgaard, T. (2014). Virksomhedernes sociale ansvar: Et studie i politisk forandring.
- Caraker, E. (2006). *Industriarbejdere mellem tradition og forandring – om interesser og læreprocesser blandt danske industriarbejdere*. Ph.d. afhandling. Aalborg: Aalborg Universitet.

- Caraker, E. (2013). Kristelig fagforening og aftalesystemet. *Økonomi & Politik*, 86(1)
- Clasen, J., & Viebrock, E. (2008). Voluntary unemployment insurance and trade union membership: Investigating the connections in denmark and sweden. *Journal of Social Policy*, 37(03), 433-451.
- Clegg, H. (1976). *Trade Unionism under Collective Bargaining. A Comparative Analysis*. Oxford: B. Blackwell.
- Coleman, J. (1993). S. 1990. foundations of social theory. *Cambridge, Mass.: Belknap Press.Deutsch*, 3, 1991-1993.
- Coleman, J. S. (1986). Social theory, social research, and a theory of action. *American Journal of Sociology*, , 1309-1335.
- Coleman, J. S., & Fararo, T. J. (1992). Rational choice theory. *Nueva York: Sage*,
- Cregan, C. og S. Johnston (1990). An Industrial Relations Approach to the Free Rider problem: young workers and trade union membership in the UK. *British Journal of Industrial Relations*, 28: 94-104.
- Crouch, C. (2005). *Capitalist diversity and change: Recombinant governance and institutional entrepreneurs: Recombinant governance and institutional entrepreneurs* Oxford University Press.
- Crouch, C. (1993). *Industrial relations and european state traditions* Oxford University Press.
- Crouch, C. (1982). *Trade Unions: the Logic of Collective Action*. London: Fontana.
- Cruikshank, Justin red. (2003) ” *Critical Realism The difference that makes*”, Routledge
- Danmarks Statistik (2012) Flere med en erhvervskompetence. *Nyt fra Danmarks Statistik Nr. 471*
- De Vaus, D. A. (2002). *Surveys in social research* Psychology Press.
- Due, J., & Madsen, J. S. (1907). Det danske gent-systems storhed—og fald? *Arbejdsløshedsforsikringsloven*, , 201-248.
- Due, J. J., Madsen, J. S., & Pihl, M. D. (2010). *Udviklingen i den faglige organisering: Årsager og konsekvenser for den danske model* Landsorganisationen i Danmark.
- Due, J., & Madsen, J. S. (2006). *Fra storkonflikt til barselsfond: Den danske model under afvikling* Djøf/Jurist-og Økonomforbundet.
- Due, J., Madsen, J. S., & Jensen, C. S. (1993). *Den danske model: En historisk sociologisk analyse af det kollektive aftalesystem* Djøf/Jurist-og Økonomforbundet.
- Ebbinghaus, B., Göbel, C., & Koos, S. (2011). Social capital, ‘Ghent’ and workplace contexts matter: Comparing union membership in europe. *European Journal of Industrial Relations*, 17(2), 107-124.
- Ebbinghaus, B., Göbel, C., & Koos, S. (2011). Social capital, ‘Ghent’ and workplace contexts matter: Comparing union membership in europe. *European Journal of Industrial Relations*, 17(2), 107-124.
- Esping-Andersen, G. (1990). The three worlds of welfare capitalism.
- Fazekas, Z. (2011). Institutional effects on the presence of trade unions at the workplace: Moderation in a multilevel setting. *European Journal of Industrial Relations*, 17(2), 153-169.

- Frege, C. M., & Kelly, J. (2003). Union revitalization strategies in comparative perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 9(1), 7-24.
- Frege, C., & Kelly, J. (2004). *Varieties of unionism: Comparative strategies for union renewal* Oxford University Press.
- Fuller, S. (2003). *Kuhn vs. Popper. The Struggle for the Soul of Science*. London: Icon Books.
- G. Jørgensen, Jørgen (2013). Der opstår behov for nye typer af fagforeninger. *Fyns Amts Avis* 16. september, 2013.
- Galenson, W. (1969). *The danish system of labor relations: A study in industrial peace* Russell & Russell.
- Gall, G. (2002). *Union organizing: Campaigning for trade union recognition* Routledge.
- Gall, G. (2007). Trade union recognition in britain: An emerging crisis for trade unions? *Economic and Industrial Democracy*, 28(1), 78-109.
- Gall, G., & Fiorito, J. (2012). Union commitment and activism in britain and the united states: Searching for synthesis and synergy for renewal. *British Journal of Industrial Relations*, 50(2), 189-213.
- Giddens, A. (1985). *The nation-state and violence* Univ of California Press.
- Goldthorpe, J.H. (2000). *On Sociology. Numbers, Narratives and the Integration of Research and Theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Goul Andersen, J. (1998). *Borgerne og lovene*. Aarhus: Aarhus Universitetsforlag.
- Gumbrell-McCormick, R., & Hyman, R. (2013). *Trade unions in western europe: Hard times, hard choices* Oxford University Press.
- Hall, P. A., & Soskice, D. (2001). *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage* Oxford University Press.
- Hansen, L. B., & Jørgensen, H. (2012). "Den Danske Model" Belyst Ved Lønmodtagernes Erfaringer Og Holdninger 2011,
- Hansen, E.J. og B.H. Andersen (2000). *Et Sociologisk Værktøj. Introduktion til den Kvantitative Metode*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Hasselbalch, O. (2006). *Foreningsfrihedsloven i kontekst organisationsret – organisationsfrihed - alternativ organisering*, 1. udgave. København: DJØF Forlag.
- Hyman, R. (1999). *An emerging agenda for trade unions?* ILS.
- Hyman, R. (2007). How can trade unions act strategically? *Transfer: European Review of Labour and Research*, 13(2), 193-210.
- Ibsen, C. L. (2013). Gul eller rød? indførslen af frit valg på organisationsmarkedet. *Økonomi & Politik*, 86(1)
- Ibsen, F. & Høgedahl L. (2012a) *NNF, tillidsrepræsentanterne, medlemmerne, de faglige ydelser og arbejdet med at rekruttere og fastholde medlemmer: Resultater fra forskningssamarbejdet mellem NNF og Center for arbejdsmarkedsforskning*, (CARMA), Aalborg Universitet
- Ibsen, F., & Høgedahl, L. (2012b). *Hvad Virker i Rekruttering Og Fastholdelse Af Medlemmer?: Resultater Fra Forskningssamarbejdet Mellem HK Og Center for Arbejdsmarkedsforskning* (Carma), Aalborg Universitet,
- Ibsen, F., Høgedahl, L., & Scheuer, S. (2012). *Kollektiv handling* Samfundslitteratur.

- Ibsen, F. (2009). *Hvem er de Gule?*. Nordjyske Stiftstidende, Søndag d. 10. maj, 2009
- Ibsen, F. & Jørgensen (2012). *Kronik: Pres på fagforeninger er et pres på den danske model*. Information, 17. juli, 2012
- Ibsen, F., & Jørgensen, H. (1979). Fagbevægelse og stat, bd. I-II. Gyldendal. København,
- Ilsøe, A. (2013). Dealing with alternatively organized workers: Recruitment and retention strategies among danish shop stewards. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 3(4), 84-107.
- Järvinen & Bertilsson (1998) ”Socialkonstruktivisme. Bidrag til en kritisk diskussion”, *Politica*, Bind 31 (1999)
- Jensen, C. S. (2004). Faglig organisering under forandring: Komparative perspektiver på faglige organisationsgrader i europa. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 6(3), 7-25.
- Jensen, C. S. (2012). *Industrial relations in denmark: From conflict-based consensus to consensus-based conflict* Djøf/Jurist-og Økonomforbundet.
- Jørgensen, H., & Larsen, F. (2013). Fagbevægelsens institutionelle magttab og korporatismens krise. *Økonomi & Politik*, 86(1)
- Jørgensen, H., & Schulze, M. (2011). Leaving the nordic path? the changing role of danish trade unions in the welfare reform process. *Social Policy & Administration*, 45(2), 206-219.
- Kjellberg, A. (1983). *Facklig organisering i tolv länder* Arkiv förlag, Lund,.
- Kjellberg, A. (1992). Sweden: Can the model survive? *Industrial Relations in the New Europe*,
- Kjellberg, A. (2006). The swedish unemployment insurance-will the ghent system survive? *Transfer: Quarterly of the European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety*, 12(1), 87-98.
- Kjellberg, A. (2009). Industrial relations foresight 2025 for sweden: Presentation of results and comments.
- Kjellberg, A. (2009). The swedish model of industrial relations: Self-regulation and combined centralisation-decentralisation. *Trade Unionism since 1945: Towards a Global History*,
- Kjellberg, A. (2011). The decline in swedish union density since 2007. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 1(1), p. 67-93.
- Klindt, M. P. (2008). Arbejdsmarkedspolitik og institutionel komplementaritet. *Samfundsoekonomen*, (6), 26-31.
- Klindt, M. P., & Halkjaer, J. (2012). Más allá de la flexiseguridad: La teoría del cambio institucional gradual y su aplicación al modelo danés de mercado laboral en la primera década del siglo XXI. *Sistema: Revista De Ciencias Sociales*, (225), 33-74.
- Klitgaard, M. B., & Nørgaard, A. S. (2010). Afmagtens mekanismer: Den danske fagbevægelse og arbejds-markedspolitikken siden 1960'erne. *Politica: Tidsskrift for Politisk Videnskab*, 42(1)
- Klitgaard, M. B., & Nørgaard, A. S. (2014). Structural stress or deliberate decision? government partisanship and the disempowerment of unions in denmark. *European Journal of Political Research*, 53(2), 404-421.

- Knoke, D. (1986). Associations and interest groups. *Annual Review of Sociology*, , 1-21.
- Knudsen, H., & Lind, J. (2012). De danske modeller: Plus ça change, plus c'est la meme chose. *Tidskrift for Arbejdsliv*, 14(2), 9-30.
- Korpi, W., & Palme, J. (2003). New politics and class politics in the context of austerity and globalization: Welfare state regress in 18 countries, 1975–95. *American Political Science Review*, 97(03), 425-446.
- Launsø, L. og O. Rieper (2005). *Forskning om og med mennesker, forskningstyper og forskningsmetoder i samfundsforskning*. København: Nyt Nordisk Forlag.
- Levesque, C., & Murray, G. (2006). How do unions renew? paths to union renewal. *Labor Studies Journal*, 31(3), 1-13.
- Lind, J. (2004). The restructuring of the ghent model in denmark and consequences for the trade unions. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 10(4), 621-625.
- Lind, J. (2009). The end of the ghent system as trade union recruitment machinery? *Industrial Relations Journal*, 40(6), 510-523.
- Madsen, J. S., Andersen, S. K., & Due, J. J. (2001). *Fra Centraliseret Decentralisering Til Multiniveau Regulering: Danske Arbejdsmarkedsrelationer mellem Kontinuitet Og Forandring*.
- Madsen, M. (1997). *Demokrati og individualisering: Udfordringer til det organisationsinterne demokrati i fagforeninger set i et medlemsperspektiv* Københavns Universitet, Institut for Statskundskab.
- Madsen, P. K. (2002). The danish model of flexicurity: A paradise-with some snakes. *Labour Market and Social Protections Reforms in International Perspective: Parallel Or Converging Tracks*, , 243.
- Mahoney, J., & Thelen, K. (2009). *Explaining institutional change: Ambiguity, agency, and power* Cambridge University Press.
- Mahoney, J., & Thelen, K. (2010). A theory of gradual institutional change. *Explaining Institutional Change: Ambiguity, Agency, and Power*, , 1-37.
- Michels, R. (1915). *Political parties: A sociological study of the oligarchical tendencies of modern democracy* Hearst's International Library Company.
- Muüller-Jentsch, W. (1985). Trade unions as intermediary organizations. *Economic and Industrial Democracy*, 6(1), 3-33.
- Naylor, R.A. (1990). A Social Custom Model of Collective Action. *European Journal of Political Economy*, 14 (3): 511-527.
- Nergaard, K., & Stokke, T. A. (2007). The puzzles of union density in norway. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 13(4), 653-670.
- Nielsen, R. (1998): *Lærebog i arbejdsret*. 7. reviderede udgave. København: Jurist- og Økonomiforbundets Forlag
- Nørgaard, Asbjørn Sonne (1997). *The Politics af Institutional Control: Corporatism in Danish Occupational Safety and Health Regulation & Unemployment Insurance, 1870-1995*, Århus: Politica.
- Oesch, D. (2012). Recruitment, retention and exit from union membership. an analysis of member flows in swiss union locals. *British Journal of Industrial Relations*, 50(2), 287-307.

- Offe, C., & Wiesenenthal, H. (1980). Two logics of collective action: Theoretical notes on social class and organizational form. *Political Power and Social Theory*, 1(1), 67-115.
- Pencavel, J. H. (1970). Demand for union services: An exercise, the. *Indus. & Lab. Rel. Rev.*, 24, 180.
- Pierson, P. (1996). The new politics of the welfare state. *World Politics*, 48(02), 143-179.
- Pierson, P. (2004). *Politics in time: History, institutions, and social analysis* Princeton University Press.
- Refslund, B. (2012). Offshoring danish jobs to germany: Regional effects and challenges to workers' organisation in the slaughterhouse industry. *Work Organisation, Labour and Globalisation*, 6(2), 113-129.
- Refslund, B. (2013). Udflytning af danske slagteriarbejdspladser–europæisk pres på det danske arbejdsmarked. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 15(1), 52-71.
- Rothstein, B. (1992). Labor-market institutions and working-class strength. *Structuring Politics: Historical Institutionalism in Comparative Analysis*, , 33-56.
- Scharpf, F. W. (1999). *Governing in europe: Effective and democratic?* Oxford University Press.
- Scheuer, S., & Hansen, K. R. (2011). Funktionærloven: En lønmodtagerlov for de fleste? *Samfundsoekonomen*, (2), 24-31.
- Scheuer, S., & Madsen, M. (2000). Mod en ny balance mellem kollektivism og individualisme. *LO: LO-Dokumentation. Copenhagen*, , 5-52.
- Scheuer, S. (1996). *Fælles aftale eller egen kontrakt i arbejdslivet*. Frederiksberg: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Scheuer, S. (1986). *Fagforeninger mellem kollektiv og profession*. Frederiksberg: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Scheuer, Steen (2002) "Uden overenskomst: Tre fagforeninger helt uden for fagbevægelsen", LO-Dokumentation. København : LO - Landsorganisationen i Danmark, 2002. s. 63-93
- Scheuer, S. (2004). "Hvad skal fagforeningerne gøre? Medlemskab, deltagelse og ønsker til den faglige organisation i det 21. århundrede". I P. Nielsen, E. Caraker og J. Magnussen (red.), *Perspektiver på arbejdsmarked, virksomheder og medarbejdere*. Aalborg: CARMA, Aalborg Universitet.
- Scheuer, S. (2011). Union membership variation in Europe: A ten-country comparative analysis. *European Journal of Industrial Relations*, 17 (1): 57-73.
- Scheuer, S. (2003). Frit organisationsvalg i AC - Et skridt frem? *Samfundsoekonomen*, 7: 29-37.
- Schnabel, C. (red.). (2003). *International Handbook of Trade Unions*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Ltd.
- Scruggs, L. (2002). The ghent system and union membership in europe, 1970-1996. *Political Research Quarterly*, 55(2), 275-297.
- Searle, J. (1990). Collective intentions and actions john r. searle. *Intentions in Communication*, , 401.
- Silver, B. J. (2003). *Forces of labor: Workers' movements and globalization since 1870* Cambridge University Press.

- Simms, M. (2013). Workplace trade union activists in UK service sector organising campaigns. *Industrial Relations Journal*, 44(4), 373-388.
- Streeck, W. (2009). Re-forming capitalism. *Institutional Change in the*,
 Streeck, W., & Thelen, K. (2005). Beyond continuity. *Institutional Change in Advanced*,
 Thelen, K. (2012). Varieties of capitalism: Trajectories of liberalization and the new politics of social solidarity. *Annual Review of Political Science*, 15, 137-159.
- Thelen, K. (2014). *Varieties of liberalization and the new politics of social solidarity* Cambridge University Press.
- Toubøl, J., & Jensen, C. S. (2013). Why do people join trade unions?: The impact of workplace union density on union recruitment. *European ILERA Conference*,
 Urban, H. (2012). Crisis corporatism and trade union revitalisation in europe. A *Triumph of Failed Ideas European Models of Capitalism in the Crisis*, , 219.
- Visser, J. (2002). Why fewer workers join unions in europe: A social custom explanation of membership trends. *British Journal of Industrial Relations*, 40(3), 403-430.
- Ward, S., & Lusoli, W. (2003). Dinosaurs in cyberspace? british trade unions and the internet. *European Journal of Communication*, 18(2), 147-179.
- Weber, M. (1930). *The protestant ethic and the spirit of capitalism: Translated from the german by talcott parsons*
- Webb, S. og Webb, B. (1894) *History of Trade Unionism*. London: Longmans.
- Webb, S. og Webb, B. (1897) *Industrial Democracy*. London: Longmans.
- Western, B. (1994). Institutional mechanisms for unionization in sixteen OECD countries: An analysis of social survey data. *Social Forces*, 73(2), 497-519.
- Wheeler, H. and McClendon, J. (1991) "The individual decision to unionize". G. Strauss, D.
- Wright, E. O. (2000). Working-class power, capitalist-class interests, and class compromise. *American Journal of Sociology*, , 957-1002.

Artikel I- Fagforeningsmarkedet: Prisforskelle og medlemsforskydninger*

af

Flemming Ibsen, Laust Høgedahl & Steen Scheuer

Resumé - Fagforeningsmarkedet – prisforskelle og medlemsforskydninger

Perioden 2002 til 2012 har budt på flere politisk-institutionelle ændringer, der har ført til en øget liberalisering af fagforening- og a-kasemedlemskab i Danmark. Disse ændringer har faciliteret store medlemsvandringer mellem særligt de aftalebærende LO-forbund og de alternative eller 'gule' fagforeninger. Artiklen analyserer disse medlemsskift ved hjælp af surveydata. Hvorfor skifter lønmodtagere fagforening, og hvilke lønmodtagersegmenter er mest tilbøjelig til at skifte? Den altafgørende årsag til skift af fagforening viser sig at være 'prisen på medlemskabet'. Derfor kortlægges og analyseres prisforskellen mellem de aftalebærende - og alternative fagforeninger set relativt til de ydelser, som fagforeningerne tilvejebringer for deres medlemmer. Senere analyseres markedsformen for dette nye fagforeningsmarked ved hjælp af mikroøkonomisk teori. Afslutningsvis præsenteres og diskuteres, hvilke strategiske muligheder LO-forbundenes har i denne optik for at tackle den nye konkurrencesituation på fagforeningsmarkedet.

Abstract - The market for trade unions – price differences and shifts between trade unions

From 2002 to 2012 a number of political-institutional amendments have liberalized the Danish market for trade unions, professional organizations and unemployment insurance funds by creating more competition between them. These amendments have facilitated large shifts between trade unions mainly from the agreement-bearing organizations under the main organization LO to the alternative unions. The article analyzes these 'membership shifts' by using survey data. Why do workers opt out of the agreement-bearing LO organizations turning to the alternative organizations instead and which segments are most likely to opt out? The pivotal reason given by workers for opting out is 'because of the price of the membership fee'. Hence, we analyze the price differences between the agreement-bearing organiza-

*Ibsen, F., Høgedahl, L., & Scheuer, S. (2012). Fagforeningsmarkedet: Prisforskelle og medlemsforskydninger. *Oekonomi Og Politik*, 85(4), 72-87. © Jurist- og Økonomiforbundets Forlag

tions and the alternative organizations in close relation to the range of services these organizations provide for their members. Thereafter, we analyze the market form for this particular market by using micro economic theory. Finally, we present and discuss various strategic options available for the LO-organizations in order to face this new market for union members.

Fremvæksten af et fagforeningsmarked

Et væsentligt karakteristika ved den danske arbejdsmarkedsmodel har været den høje organisationsprocent på både lønmodtager- og arbejdsgiverside. Det betød en bred opbakning til de faglige organisationer, som gav dem styrke til at udvikle et andet særtræk ved den danske model: Indgåelsen af kollektive aftaler om løn- og arbejdsvilkår med arbejdsgiverorganisationerne. Aftalemodellen hviler derfor på opbakningen til de aftalebærende organisationer, men denne opbakning har de sidste 10 til 15 år været vigende, ikke mindst fordi et stigende antal lønmodtagere enten har valgt at være uorganiserede eller fravalgt de aftalebærende organisationer til fordel for de ideologisk alternative organisationer. De alternative organisationers særkende er, at de ikke er overenskomstbærende, og at de derfor kan tilbyde en pakke, bestående af a-kasse og fagforening til en betydeligt lavere pris end de aftalebærende organisationer: LO, FTF og AC. Disse prisforskelle har altid hersket i den periode, hvor de alternative organisationer har eksisteret, men de har fået en særlig betydning efter skabelsen af et egentligt 'fagforeningsmarked' efter VK-regeringens tiltrædelse i 2001. De alternative organisationers priskonkurrence og markedsføringsstrategi kombineret med en række ændringer i lovgivningen omkring a-kasseforsikring m.m. har betydet en tiltagende medlemsafgang fra især LO-forbundene til de alternative. Det relevante forskningsspørgsmål er derfor: Hvad er årsagen til dannelsen af 'fagforeningsmarkedet' for a-kasse- og fagforeningsmedlemskab, hvor stor er prisforskellen mellem de aftalebærende organisationer og de alternative, hvordan har forskellene udviklet sig under den borgerlige regering, og ikke mindst, hvordan skal de aftalebærende organisationer reagere på disse prisforskelle?

I denne artikel beskriver vi først medlemsudviklingen på det danske arbejdsmarked i perioden fra 1995 til 2011, hvor vi dokumenterer den betydelige medlemsafgang fra LO-forbundene til de alternative og aktørernes egne angivne årsager til skift af fagforening (Ibsen, Høgedahl & Scheuer, 2012). Herefter gennemføres en empirisk analyse af de absolutte og relative prisforskelle før og efter skat mellem de aftalebærende - og de alternative organisationer. Dernæst præsenteres en beskrivelse af årsagerne til fremvæksten af et marked for a-kasse- og fagforeningsmedlemskab, og markedsformen på dette marked analyseres vha mikroøkonomisk teori. Artiklen afsluttes med en analyse af de overenskomstbærende fagforeningers mulige strategivalg i forhold til de alternative organisationers priskonkurrence.

Medlemsbevægelser på fagforeningsmarkedet

Tabel 1. viser, at det samlede antal fagforeningsmedlemmer set i absolutte tal er gået relativt beskedent tilbage fra højdepunktet i 1995 frem til i dag, hvor der i 2011 'kun' var 86.000 færre medlemmer total set, end tilfældet var i 1995. Det vil altså sige, at det totale antal fagforeningsmedlemmer ikke er faldet videre voldsomt de sidste 15 år. Men udviklingen i det absolutte medlemstal skal i høj grad ses i forhold til det samlede tal for alle *lønmottagere incl. ledige*, der i perioden 1995-2011 er vokset med 108.000. Det betyder, at *organisationsgraden* er faldet fra 73,1 % i 1995 til 66,9 % i 2011. Faldet i den samlede organisationsgrad skyldes, at antallet af uorganiserede er steget markant. Fra 1995 til 2011 er antallet af uorganiserede lønmottagere vokset med hele 194.000, hvilket betyder, at hver tredje lønmottager i 2011 ikke var medlem af en faglig organisation.

Tabel 1A: Fagforeningsmedlemmer fordelt på organisationsområde, 1995-2011 (antal i tusinder, ændring i %).

	År				Ændring fra	
	1995	2000	2005	2011	1995 til 2011	
Hovedorganisation	----- i tusinder -----				- % -	
LO	1.208	1.167	1.142	917	-291	-24
FTF	332	350	361	356	24	7
AC*	132	150	163	188	56	42
Lederne	75	80	76	88	13	17
Alternative	53	68	94	173	120	226
Øvrige uden for HO'erne*	62	55	57	54	-8	-13
I alt	1.862	1.870	1.893	1.776	-86	-5
Uorganiserede	685	744	747	879	194	28
Lønmottagere og ledige	2.547	2.614	2.640	2.655	108	4
Organisationsgraden i %	73,1	71,5	71,7	66,9	.	-6
Eksklusiv alternative i %	71,0	68,9	68,1	60,4	.	-11

Kilde: *Statistisk Årbog* og *Statistisk Tiårsoversigt*, forskellige år. København: Danmarks Statistik samt LO-medlemsstatistik.

* 1. januar 2009 valgte IDA og Landinspektørforeningen at forlade AC. Begge forbund er alligevel medregnet i AC-gruppen.

En anden afgørende tendens i bevægelserne på fagforeningsmarkedet ud over stigningen i antallet af uorganiserede, er bevægelserne mellem hovedorganisationerne og særligt fra hovedorganisationerne til de alternative. Forbund, der organiserer lønmottagere med en mellemlang eller lang videregående uddannelse, oplever i perioden et stagnerende eller stigende medlemstal. FTF har kunnet notere en pæn stigning fra 1995 til 2005, hvorefter medlemstallet falder en smule frem til 2011.

Lederne er gået frem med 13.000 medlemmer fra 1995 til 2011. Forbund under AC, der organiserer lønmodtagere med en videregående uddannelse, har i perioden 1995 til 2011 oplevet en medlemsfremgang på 56.000 svarende til en stigning på hele 42 procentpoint.

Medlemsudviklingen har derimod været negativ for forbundene under LO. LO's medlemstal topper historisk højt i 1995 med 1.208.000 kontingentbetalende medlemmer. Siden har medlemstallet været i frit fald og nåede i 2011 under én million kontingentbetalende medlemmer – svarende til et tab i perioden 1995 til 2011 på over en kvart million eller lige knap hvert fjerde medlem. Medlemstabet accelererede særligt i perioden 2005 til 2011, hvor LO alene mistede 225.000 medlemmer. Det betyder, at LO er gået fra at dække knap halvdelen af alle danske lønmodtagere i 1995 til lidt over hver tredje i 2011.

Ser vi lidt nærmere på *bruttobevægelserne* mellem hovedorganisationerne, optræder der nogle ganske tydelige forskelle, som det fremgår af tabel 2. Tabel 2 består af surveydata fra undersøgelsen Lønmodtagere Organisering i Danmark (LMO-undersøgelsen). Surveyen indeholder 4107 besvarelser fra danske lønmodtagere, og er repræsentativ for den aktive danske arbejdsstyrke på både køn, alder, geografi og ikke mindst organisationsstatus. Tabel 2 viser respondenternes nuværende organisationsstatus krydset med deres selvrapporterede organiseringskift på baggrund af spørgsmålet 'Hvilke organisation(er) har du inden for de sidste ti år været medlem af?'. På den måde kan vi få et repræsentativt billede af bevægelser på fagforeringsmarkedet de sidste ti år.

Tabel 2A: Organiserede lønmodtageres tidligere organisation(er), 2010 (i %).

Nuværende organisationsstatus	Tidligere organisationsstatus							
		LO	FTF	AC	Lederne	Uden for HO'erne	Alternative	Uorganiserede
	LO	12	2	1	1	1	3	4
	FTF	11	2	1	1	1	2	3
	AC	7	1	4	1	0	1	8
	Lederne	19	5	2	_*	1	5	7
	Uden for HO'erne	11	2	2	1	0	1	4
	Alternative	23	6	2	4	1	4	7
	Uorganiserede	30	9	11	1	1	3	_*

Kilde: LMO (2010), n = 4107, spg.: Hvilke organisation(er) har du inden for de sidste ti år været medlem af? (multiple)

*Tal kan i sagens natur ikke forekomme.

12 % af LO-medlemmerne angiver, at de tidligere har været medlem af et andet LO-forbund, og dermed er den interne bevægelse mellem LO-forbundene en af de største bevægelser på fagforeningsmarkedet. Det hænger fint sammen med, at der generelt findes en høj personaleomsætning blandt LO-job og dermed også mellem de faglige organisationer inden for LO. Tabellen viser endvidere, at de strukturelle ændringer i høj grad betyder, at mange LO-medlemmer 'uddanner sig ud' af LO. 11 % af FTF'erne og 7 % af AC'erne er således tidligere medlem af et LO-forbund. Omvendt er kun 3 % af LO-medlemmerne enten tidligere medlem af et forbund under FTF eller AC.

Den gruppe af lønmodtagere, der indeholder flest tidligere LO-medlemmer, er de uorganiserede. Her har 30 % tidligere været medlem af et eller flere LO-forbund inden for de sidste ti år – svarende til 257.000 lønmodtagere. Blandt de alternative har 23 % været medlem af et eller flere LO-forbund, mens tallet for Lederne er 19 %. Mere detaljeret analyser viser, at det er særligt HK og 3F, der mister medlemmer til de alternative fagforeninger (Ibsen, Høgedahl & Scheuer, 2012). Tabellen bekræfter, at LO i høj grad mister medlemmer til de to konkurrerende segmenter: De alternative og de uorganiserede.

Årsag til skift fra LO-forbund til de alternative

Teori, der søger at forklare, hvorfor medlemmer vælger at organisere sig i en faglig organisation, og derfor implicit forlade en faglig organisation, bygger på to forskellige antagelser:

- 1) Lønmodtagernes forventninger om egen økonomisk fordel i form af forbedrede løn- og arbejdsvilkår, beskyttelse mod overgreb fra ledelsens side og bistand i tilfælde af ledighed, *'det nyttebetonede eller utilitaristiske argument'*,
- 2) Lønmodtagernes ønske om at være en del af et fællesskab, kæmpe sammen med kolleger om forbedring af de kollektive overenskomster og udvise solidaritet med andre lønmodtagere, det *'altruistiske, holdningsprægede eller værdimæssige argument'* (Ibsen, Høgedahl & Scheuer 2012; Schnabel & Wagner 2005; Visser 2002, 2006)

Det utilitaristiske perspektiv er traditionelt blevet dyrket af neoklassiske arbejdsmarkedsøkonomer, der sætter udbuddet af ydelser i forhold til prisen på ydelserne (fx Berkowitz 1954 og Pencavel 1971). Det vil sige, at antallet og kvaliteten af *ydelser* – kollektive som individuelle - der udbydes af en fagforening, i høj grad skal betragtes *relativt i forhold til prisen på medlemskab*. Jo højere kontingent, jo flere ydelser bør der indgå i 'pakken', for at medlemskabets værdi svarer til prisen.

Men hertil kan indvendes, at et stærkt tilhørsforhold til den dominerende norm i et fagligt fællesskab kan influere på prisfølsomheden blandt medlemmer. Hvis lønmodtagerne føler et stærkt tilhørsforhold til den faglige organisation – enten i form af et 'klassefællesskab' eller 'professionsfællesskab' (Scheuer 1986) - nedsættes prisfølsomheden. 'Social Custom' teoretikerne (fx Booth, 1985) hævder, at lønmodtageren oplever en nyttemaksimerende effekt af den status og den anerkendelse, som medlemskabet giver i lønmodtagerens omgivelser – og denne *normative* effekt vil øge værdien af det faglige medlemskab. Og omvendt: Hvis medlemmer ikke oplever et normativt tilhørsforhold til fagforeningen, øges prisfølsomheden.

Tabel 3 viser, hvad medlemmer, der har bevæget sig fra et LO-forbund til en alternativ organisation, angiver som årsag til deres skift.

Tabel 3A: Lønmodtageres årsager til skift fra et LO-forbund til en alternativ organisation, 2010 (i % af respondenter).

Hvad var årsagen til, at du skiftede til din nuværende fagforening/faglige organisation?	
	Multiple - i % af respondenter
Utilitaristiske årsager	
På grund af pris	78
Fordi de ikke varetager mine interesser	25
Fordi rådgivningen er dårlig	17
Fordi jeg har oplevet at være blevet dårligt behandlet	11
Fordi de modarbejder mine interesser	4
Fordi jeg er utilfreds med medlemstilbuddene	3
Normative årsager	
Fordi min tidligere organisation støttede politiske partier	21
Fordi jeg er utilfreds med administrationen	19
Pga. deres måde at håndtere konflikter/strejke på	8

Kilde: LMO (2010) n = 238.

'På grund af pris' er den altovervejende anledning, lønmodtagerne selv angiver som årsag til skift fra et LO-forbund til en alternativ fagforening. Lige knap fire ud af fem (78 %) af de skiftende medlemmer angiver denne årsag til, at de har valgt en alternativ organisation frem for et LO-forbund.

Dette vidner om, at de skiftende medlemmer handler målrationelt og utilitaristisk. Hvis prisen på medlemskab ikke står mål med værdien af ydelserne, vil medlemmer have en tendens til at søge de billigere alternative organisationer. Denne tese styrkes yderligere af, at hver fjerde af de skiftende medlemmer angiver '*Fordi de ikke varetager mine interesser*' som årsag til skift.

Vi kan supplere årsagsanalysen med en multinominel regressionsanalyse på baggrund af vores survey data for at få et mere nuanceret billede af de forhold, der

spiller ind, når lønmodtagere vælger at forlade et aftalebærende forbund til fordel for en alternativ organisation.

Vores afhængige variabel i modellen hedder således:

2) Medlemmer af aftalebærende fagforeninger (referencekategori)

1) Medlemmer af alternative fagforeninger, der har skiftet fra en aftalebærende fagforening.

Som vist i tabel 4, er outputtet i modellen en 'odds ratio', som udregnes ud fra vores referencekategori 'Medlemmer af de aftalebærende fagforeninger, der ikke overvejer at skifte til en alternativ fagforening', i ratio til 'Medlemmer af alternative fagforeninger, der har skiftet fra en aftalebærende fagforening'. Når det i modellen eksempelvis fremgår, at odds ration for medlemmer af de alternative organisationer, der har stemt på 'blå blok', er 3,7, betyder det, at chancen er 3,7 gange så stor for, at alternative medlemmer, der tidligere har været medlem af et aftalebærende forbund har stemt på 'blå blok', i forhold til nuværende medlemmer af aftalebærende fagforeninger, der ikke overvejer at skifte til en alternativ fagforening.

Tabel 4A: Skiftende medlemmers odds ratioer set i forhold til loyale medlemmer.

Multinomial regressionsanalyse	
Odds ratio Exp(B)	
Medlem af en alternativ (tidligere medlem af en aftalebærende)	
Baggrundsvariable:	
Mand	ns.
Under 41 år*	2,0
Ansæt i privat sektor**	2,9
Institutionelle forhold:	
Ikke dækket af en tillidsrepræsentant ***	3,9
Ikke dækket af en overenskomst *	1,9
Holdninger og værdier:	
Stemte på blå blok ved sidste valg (nov. 2008 red.) ***	3,7

Kilde: LMO (2010), n = 3858 Signifikansniveauer: *(0,01<p≤0,05),**(0,001<p≤0,01) *** (p≤0,001).

Regressionsanalysen viser tydeligt, at sandsynligheden for at skifte fra en aftalebærende fagforening til en alternativ stiger markant, hvis medlemmet ikke er dækket af en overenskomst og/eller en tillidsrepræsentant. De institutionelle forhold på arbejdspladsen har således ganske afgørende indflydelse, når lønmodtagere skifter fra en aftalebærende fagforening til en alternativ. Det samme gælder, hvis medlemmet arbejder i den private sektor, er under 41 år gammel og stemmer på enten Venstre, Konservative, Liberal Alliance eller Dansk Folkeparti. Yderligere analyser

viser at medlemmer, der vælger at skifte til en alternativ organisation på bekostning af et LO-forbund, udtrykker svage solidariske holdninger i forbindelse med faglig organisering (jf. Ibsen, Høgedahl og Scheuer, 2012).

Det betyder (jf. den teoretiske diskussion ovenfor), at det skiftende segment af medlemmer er særlig prisfølsomme, netop fordi, de skiftende medlemmer ikke har normative motiver forbundet med et fagligt medlemskab. Derfor spiller prisen på det faglige kontingent en afgørende rolle, når lønmodtagere vælger at vende aftalebærende fagbevægelse ryggen. Incitamentet bliver yderligere forstærket, hvis medlemmet som nævnt ikke er dækket af en overenskomst og/eller tillidsrepræsentant. Det kan tolkes som, at disse medlemmer ikke føler, at de aftalebærende fagforeningers ydelser står mål med prisen på det faglige kontingent, hvilket gør medlemskab af en billigere alternativ organisation mere værdifuldt, da der her er en bedre balance mellem ydelser og pris.

Sammenfattende kan vi konstatere, at de sidste 15 år har budt på store medlemsbevægelser på 'fagforeningsmarkedet'. De største bevægelser er dels gennemført fra status som 'medlem af en fagforening' til status som 'uorganiseret', dels fra 'medlem af et aftalebærende LO-forbund' til 'medlem af en alternativ organisation'. Samlet set er organisationsprocenten faldet på det danske arbejdsmarked. Årsagen til vandringen fra LO-forbundene er ifølge medlemmerne selv dels prisforskellen mellem det høje LO-kontingent og det lave alternative kontingent, dels støtten fra LO-forbundene til politiske partier og oplevet dårlig service eller manglende service. Men den statistiske supplerende analyse viser, at sandsynligheden for fravalg af LO-forbund til de alternative stiger markant, hvis LO-arbejderne stemmer borgerligt, arbejder i den private sektor og ikke er dækket af hverken en overenskomst eller en tillidsrepræsentant. Med andre ord: leverer LO-forbundene ikke hele pakken fra den danske model, vil medlemmerne ikke acceptere at betale den fulde pris, og flytter derfor til de alternative organisationer, hvor prisen passer bedre til ydelsesniveauet. Prisfølsomheden afhænger ligeledes af, hvorvidt medlemmerne føler et værdimæssigt og normativt tilhøreforhold til LO-forbundene.

Analyse af prisforskelle - metode og data

Priser på fagforenings- og a-kassekontingent er beregnet *for udvalgte forbund og a-kasser*. De udvalgte eksempler er følgende.

- LO; herunder
 - NNF,
 - Dansk Metal,
 - HK,
 - 3F,
 - FOA
 - Socialpædagogisk Landsforening (SL) samt
 - Dansk El-forbund.
- AC; herunder
 - DJØF,
 - IDA,
 - Gymnasielærernes fagforening (GL) samt
 - Lægeforeningen.
- FTF; herunder
 - Danmarks Lærerforening,
 - Dansk Sygeplejeråd,
 - BUPL samt
 - Finansforbundet.
- Alternative fagforeninger (ALT); herunder
 - KRIFA og
 - Det faglige hus, der tæller de faglige organisationer; Fagforeningen Danmark, Funktionærkartellet og 2B.
- Lederne.

Rent metodisk er det *totale* beløb – 'fagligt kontingent og a-kasse' - udregnet under forudsætning af fulltidsforsikring eksklusiv efterlønsbidrag. Pga. variationer i de enkelte forbund er visse faglige kontingenter udregnet som *gennemsnitspriser*. Årsagen til variationen er, at mange forbund, og særligt LO-forbund, benytter en kontingentpolitik, der er opdelt på et *forbunds*kontingent og et *afdelings*kontingent plus eventuelle lokale og nationale klubkontingenter o. lign.. Mange afdelinger under LO-forbund er suveræne, og kan derfor helt uafhængigt af forbundet eller andre afdelinger selv bestemme størrelsen på afdelingskontingentet. Derfor findes ganske store variationer mellem afdelingerne hos nogle forbund: Eksempelvis koster det billigste afdelingskontingent hos Dansk El-forbund 162 kr./måned, mens det dyreste koster 304 kr./måned – en difference på 88 pct. mellem afdelingerne.

Hertil kommer, at mange forbund har en lang række kontingenttyper. Det gælder fx Fødevareforbundet NNF, der har over 80 forskellige kontingenttyper.

De rå data er derfor et udtryk for gennemsnitspriser for "fuldtidsmedlemmer". Det betyder bl.a., at visse rabatorordninger og ekstra gebyrer er udeladt i tabellerne. Data er hentet på fagforeningernes hjemmesider, og Pensionsstyrelsens opgørelse over A-kasserne. Priserne er blevet sendt til de respektive fagforeninger, som har haft mulighed for at komme med indvendinger. Priserne er indhentet januar 2012.

Sammenligningen kompliceres yderligere af ændringen i skattereglerne pr. 1. januar 2011. Der blev i forbindelse med "Genopretningspakken" vedtaget et loft på 3000 kr. pr./år over fradraget på lønmodtageres faglige kontingent. Loftet betyder, at medlemmer med faglige kontingenter over 250 kr. om måneden rammes på pengepungen. Derved er en sammenligning af kontingentpriser før og efter skat mere retvisende som udtryk for lønmodtagerens reale omkostninger. Priserne efter skat er beregnet ud fra en skattepct. på 33,5 %. Det bemærkes i forbindelse med loftet over fradraget på fagforeningskontingenter, at indbetaling til a-kasse ikke er påvirket heraf.

Aftalebærende fagforeninger og alternative organisationer - Prisdifferencer på a-kassekontingent og fagforeningskontingent

I dette afsnit analyseres prisdifferencerne mellem udvalgte forbund både *før* og *efter skat*. Priserne er defineret i henholdsvis *absolutte* og *relative priser*. Den *absolutte* er prisen på fagforening eller a-kasse i kr./måned. Den *relative* er den forholdsmæssige pris, dvs. den procentmæssige afvigelse mellem to kontingenter. De *absolutte* og *relative* priser opgøres først *før skat* og senere *efter skat*. De *totale priser* er udregnet som summen af det faglige kontingent og a-kassekontingentet. Det betyder, at eventuelle rabatter ved dobbeltmedlemsskab (medlem i både fagforening og a-kasse) ikke er medregnet i tabellerne.

Tabel 5A: Absolutte kontingentsatser før og skat, kr./måned (2012)

	Før skat			Efter skat		
	Fagforening	A-kasse	Total	Fagforening	A-kasse	Total
LO:						
NNF	512	476	988	428	317	745
Metal	489	468	957	405	311	716
HK	403	451	854	319	300	619
3F	466	474	940	382	315	697
FOA	453	444	897	369	295	664
SL	520	429	949	436	285	721
El-forbundet	470	464	934	386	300	695
LO vægtet gennemsnit	454	460	914	370	305	675
FTF:						
DLF	506	411	917	422	273	695
DSR	451	396	847	367	263	630
BUPL	504	420	924	420	279	699
Finansforbundet	240	418	658	160	278	438
FTF vægtet gennemsnit	436	411	847	353	273	626
AC:						
DJØF*	298	415	713	214	276	490
IDA (Ingeniørerne)	287	405	692	203	269	472
DM**	380	462	842	296	307	603
Lægeforeningen	352	415	767	268	276	544
GL**	421	462	883	337	307	644
AC vægtet gennemsnit	324	424	748	240	281	521
Alternative:						
KRIFA	155	453	608	103	301	404
Det faglige hus	99	455	554	66	303	369
ALT vægtet gennemsnit	128	454	581	85	302	387
LH(Lederne)	172	428	600	114	285	399

Kilde: De respektive faglige organisationers hjemmesider, Pensionsstyrelsen, Danmarks Statistik, LO medlemsstatistik (lo.dk)

*Anbefaler AAK ** Anbefaler MA.

Tabel 5 viser alene de absolutte priser for fagforening og a-kasse, før og efter skat. Det ses eksempelvis, at et medlemskab ved KRIFA koster 155 kr. om måneden for fagforening og 453 kr. om måneden for a-kasse. Totalt bliver det en pris på 608 kr./m.. Fagforeningskontingenter er billigst hos de alternative fagforeninger, mens indbetaling til a-kasse er markant billigere i AC, LH og FTF.

Den totale månedspris på 658 kr. i Finansforbundet og 692 kr. i IDA er blandt undersøgelsens laveste, hvis vi ser bort fra Lederne på 600 kr. og de alternative. I LO har NNF den højeste pris på a-kasse og ligeledes den højeste *totalpris*, mens medlemmerne i HK har den laveste totale månedspris. Den laveste pris på fagforening er 99 kr. i Det Faglige Hus, mens den højeste er i SL med 520 kr. i måneden. Prisen hos lederne er på 172 kr. i fagligt kontingent og 428 kr. for a-kassekontingentet.

Før 2011 var hele fagforeningskontingentet fradragsberettiget, men som konsekvens af vedtagelsen af 'genopretningspakken', er der fra 1. januar 2011 et loft på

250 kr. om måneden. Det betyder, at medlemmer i fagforeninger, hvor kontingentet overstiger 250 kr., betaler et forholdsvist større beløb efter skat fra 1. januar 2011. Medlemmer af KRIFA betaler 85 kr. om måneden for medlemskab af en fagforening. Hos Lederne er prisen 114 kr. om måneden efter skat, mens medlemmerne i LO betaler mellem 319 kr. (HK) og 436 kr. om måneden (SL). Hos akademikerne (AC) ligger kontingentet mellem 203 kr./m (IDA) og 337 kr./m (GL) efter skat. Hos FTF finder vi den største interne forskel mellem forbundene, hvor medlemmer af Finansforbundet betaler 160 kr. om måneden efter skat, mens medlemmer af Danmarks Lærerforening betaler 422 kr. om måneden efter skat. Medlemmerne i LO-forbundene betaler generelt den højeste pris for a-kasse, de næstdyreste a-kasser finder vi hos de alternative. Dog skal det her bemærkes, at både HK's og El-Forbundets a-kasse er billigere end de alternative.

De billigste a-kasser finder vi hos forbundene i FTF og AC, der ligger markant under både LO's a-kasser og de alternatives. Taget i betragtning, at det kun er administrationsbidraget, der kan varierer fra a-kasse til a-kasse, så er denne forskel ganske betragtelig. FTF og AC er markant billigere end LO-forbundenes, fordi de administrative udgifter hos FTF og AC a-kasser er undtaget for driften af mindre lokale afdelinger. Mange LO a-kasser har lokale afdelinger, hvilket betyder, at de administrative udgifter naturligvis er større. Men der findes ingen umiddelbar forklaring på, hvorfor de alternative fagforeningers a-kasser rammer et prisniveau, der svarer til LO-forbundenes niveau, da disse a-kasser ikke har flere lokale afdelinger end fx AC og FTF forbund. Men det vidner om, at de alternative a-kasser og tilhørende fagforeninger bevidst har valgt en prisstruktur, der gør, at de kun er billigst, når lønmodtagere vælger hele pakken dvs. både a-kasse og fagforening set relativt i forhold til konkurrenterne blandt LO-forbundene.

Tabel 6A: Sammenligning af relative og absolutte prisforskelle på faglige kontingenter med og uden skatteloft, udvalgte LO-forbund og alternative organisationers gennemsnit Kr. pr./Måned, 2011.

	Med skatteloft		Uden skatteloft		Merdifference (efter-før skatteloft)		Relativ difference inkl. A-kasse
	Kr.	Pct.	Kr.	Pct.	Kr.	Pct.	Pct.
NNF i.f.t. ALT	343	404	225	265	118	139	23
Dansk Metal i.f.t. ALT	320	376	240	282	80	94	21
HK i.f.t. Alt	234	275	183	215	51	60	13
3F i.f.t. ALT	297	349	225	265	72	84	19
FOA i.f.t. ALT	284	334	216	254	68	80	18
SL i.f.t. ALT	351	412	261	307	90	105	23
Dansk El-forbund i.f.t. ALT	301	354	228	268	73	86	19

Kilde: Data fra fagforeningernes hjemmesider og Pensionsstyrelsen

Tabel 6 viser forskellene i det faglige kontingent, med og uden fradragsloftet fra 2011. Det betyder, at 2011 priserne er beregnet efter skat i en situation, hvor skatte-loftet på 3000 kr. om året ikke gælder. Dermed opnås en merpris på de faglige kon-tingenter for medlemmerne af de udvalgte LO-forbund på mellem 51 (HK) og 118 (NNF) kr. om måneden. Det betyder, at LO-medlemmerne betaler mellem 60 - 139 pct. mere i forhold til de alternative for fagforeningskontingentet, efter fradragslof-tet trådte i kraft fra januar 2011. Det kan ligeledes fortolkes sådan, at den negative difference mellem LO-medlemmerne og de alternative ville være mellem 60 - 139 pct. mindre uden fradragsloftet. Hvis A-kasseindbetalingen medregnes, ses det, at den relative merdifference mellem LO-medlemmerne og de alternative er mellem 18 - 23 pct. Det betyder, at den relative forskel i totalprisen mellem LO og de alter-native ligger mellem 18 - 23 pct. højere med fradragsloftet i forhold til en situation uden et fradragsloft. Ved at medregne a-kasse kontingentet, modereres effekten af loftet på skattefradraget, men en øget relativ prisstigning mellem 18 - 23 pct. må stadigvæk betragtes som ganske betydelig.

Prisforskelle og prisforskydninger

Analysen viser først og fremmest:

- At der er en merpris mellem de aftalebærende organisationer på den ene side, og de alternative organisationer på den anden. Denne merpris er størst i forhold til LO og FTF og mindst for AC.
- At administrationsbidraget for A-kasserne (den variable pris) varierer me-get. AC, FTF, og Lederne ligger generelt lavest, mens LO (på nær HK-A og El-forbundets a-kasse) er dyrest efterfulgt af de alternative, der kun er marginalt billigere. Dog er der store interne variationer mellem LO-forbundene. HK-A er markant billigere end fx NNF's A-kasse.

Det er tydeligt, at de relative forskelle i priserne på fagforeningskontingenter er steget efter indførslen af fradragsloftet pr. 1. januar 2011. De relativt største prisfor-skelle kan konstateres *efter skatten er betalt*, da særligt de dyreste fagforeningskon-tingenter (LO og FTF) påvirkes negativt af fradragsloftet, hvilket ikke er tilfældet for de billigste (de alternative og AC). Det kan også konkluderes, at forskellen på LO-fagforeningerne og de alternative, når det gælder pris, er særligt stor, hvis der alene analyseres på fagforeningskontingentets størrelse. Udvalgte LO-medlemmer betaler månedligt mellem 234 - 351 kr. mere efter skat end det gennemsnitlige med-lem hos de alternative fagforeninger. Dette kan, - alt andet lige - forklare, hvorfor medlemmerne bryder med dobbeltmedlemsskab hos LO til fordel for faglig organi-sering i en alternativ organisation. Derimod kan det være vanskeligt at forklare bevægelser indenfor A-kasserne, da forskellene her er relativt marginale, jf. tabel 2. AC's og FTF's A-kasser kan tilsyneladende konkurrere på prisen, da det kan kon-stateres, at disse a-kassers, administrationsbidrag er lavere end både LO's og de

alternative a-kassers administrationsbidrag. Det vidner om, at de alternative organisationer i høj grad nyder godt af en 'Ghent-effekt' (Böckerman, P. & R. Uitalo, 2006; Due, J. & J. Steen Madsen, 2007; Clasen, J., & Viebrock, E., 2008) og dermed lønmodtagernes manglende indsigt i den institutionelle forskel mellem A-kasse og fagforening. De alternative er således kun billigst, hvis man køber 'hele pakken'. Det er derfor nærliggende at konkludere, at de alternative helt bevidst har valgt at lægge A-kasse kontingent tæt op ad LO's A-kassepriser.

Hvis der ses bort fra fradragsloftet indført i januar 2011, gælder det, at medlemmerne i LO-forbundene betaler mellem 51 (HK) og 118 (NNF) kr. om måneden mere end de ellers skulle betale i forhold til de alternative. Det betyder således, at ikke blot er prisen på det faglige kontingent markant højere for LO-medlemmerne, den er yderligere blevet øget med mellem 18 - 23 % i forhold til gennemsnittet hos de alternative med indførslen af fradragsloftet i 2011.

Den sidste bemærkning går på lønmodtagerens muligheder for at gennemskue de totale prisforskelle. Eksempler på faktorer, der påvirker den enkeltes pris, er lokale variationer (klubkontingent, afdelingskontingent osv.), gebyrer i forbindelse med indbetaling (visse fagforeninger kræver gebyrer ved månedlig betaling fremfor kvartalvis), rabat ved indmeldelse, rabat ved dobbeltmedlemskab osv.. Øvelsen i denne analyse viser, hvor svært det er at frembringe 'nøgne' priser. Set fra et lønmodtagerperspektiv betyder det, at de aftalebærendes kontingentstruktur kan virke uigennemskuelig, hvor de alternatives prisstrategi er ganske åben og simpel.

Markedet for fagforenings- og A-kasseydelser – fra monopol til konkurrence

Det sidste årti har budt på en række politisk-institutionelle forandringer, som bl.a. udspringer af lovændringer på det arbejdspolitiske område, der i høj grad påvirker, om lønmodtagere organiserer sig i en faglig organisation eller ej eller vælger at skifte fra en fagforening/a-kasse til en anden. I dette afsnit vil vi ikke analysere de enkelte politisk-institutionelle forandringer i detaljer (se fx kapitel 6 i Ibsen, Høgedahl & Scheuer, 2012), men fokusere på, hvilket konsekvenser det har for 'markedet' for a-kasser og fagforeninger, og herunder forholdet mellem pris og fagforeningsydelser.

Først og fremmest refereres der i den videnskabelige litteratur ofte til en erosion af *Ghent-effekten*, der fulgte med ændringen af a-kasseloven fra 2002 (Due, J. & J. Steen Madsen, 2007). Hertil kommer, at Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol d. 11. januar 2006 kendte arbejdsretslige eksklusivaftaler i strid med Den Europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 11, der vedrører forsamlings- og foreningsfrihed (Scheuer, 2006; Hasselbalch, 2006). Senest i 2010 endte forhandlingerne mellem VK-regeringen og støttepartiet Dansk Folkeparti d. 24. maj med den såkaldte "genopretningsplan", der bl.a. lagde et loft over skattefradrag til fagli-

ge kontingenter på 3.000 kroner pr. år, hvilket vil sige, at et fagligt medlemskab efterfølgende er blevet dyrere for de fleste aftalebærende forbund (Ibsen, Høgedahl & Scheuer 2012).

De politisk-institutionelle ændringer har markant forbedret konkurrencesituationen for de alternative organisationer parallelt med, at det er blevet lettere at være uorganiseret. Situationen før disse ændringer slog igennem var kendetegnet ved et 'fagforeningsmarked' med få udbydere, der alle havde et relativt snævert fagligt afgrænset revir defineret af mere og især mindre formaliserede grænseaftaler mellem de faglige organisationer.

Man kan derfor – med afsæt i økonomisk teori om markedsformer - argumentere for, at de politisk-institutionelle ændringer har flyttet markedsformen fra at indeholde få udbydere, der alle har været dominerende via et monopol på deres fagligt afgrænsede organisationsområder, til et marked præget af konkurrence. Men hvilken markedsform er der tale om, hvordan vil et sådant marked fungere?

Markedsformen afhænger af, om de udbudte produkter er homogene eller heterogene. A-kasseydelserne er tilnærmelsesvis homogene, idet hovedparten af de udbudte ydelser er lovbestemte: Dagpengenes størrelse og varighed, rådighedstjek, jobsamtaler og vejledningsydelserne. Der kan dog være forskel på A-kassernes ydelser i forhold til at bringe de ledige tilbage til arbejdsmarkedet. Der er således på mange måder tale om et homogent produkt, der udbydes af forskellige A-kasser, hvilket taler for at prisen på ydelserne skal være tilnærmelsesvis den samme, forudsat at markedet for a-kasseydelser er gennemsigtigt, således at lønmodtagerne har et klart overblik over sammenhængen mellem de forskellige A-kassers ydelser og deres priser.

Når det gælder prisen på fagforeningsydelser, er der imidlertid forskel på, hvilke ydelser de overenskomstbærende og de ikke-overenskomstbærende fagforeninger udbyder. De overenskomstbærende fagforeninger udbyder netop kollektive overenskomstydelser ved siden af de individuelle serviceydelser, medens de ikke-overenskomstbærende organisationer stort set kun udbyder individuelle serviceydelser såsom juridisk bistand i tilfælde af uenighed med deres arbejdsgivere og forskellige former for forsikringsydelser. Almindelig økonomisk teori vil dermed konkludere, at de overenskomstbærende fagforeninger kan tage en højere pris for deres samlede fagforeningsydelser end de ikke-overenskomstbærende fagforeninger. Men problemet for de overenskomstbærende fagforeninger er, at de kollektive overenskomster i økonomisk teori behandles som 'kollektive goder', som man definitorisk kan modtage uden at betale for dem. Overenskomsterne på den danske arbejdsmarked er 'områdeoverenskomster', der dækker ansatte på de arbejdspladser, hvor arbejdsgiverne har tegnet overenskomst med en fagforening eller et forbund. Der er derfor ikke tale om 'medlemsoverenskomster', hvor det er en forudsætning for at modtage ydelserne, at du er medlem af den overenskomstbærende

fagforening. Den økonomiske teori taler derfor om muligheden for 'Free Riding' (Olson 1965), hvor den enkelte lønmodtager kan nyde værdien af goderne uden at betale for dem. 'Free Riding' kan bestå i en vandring fra de overenskomstbærende organisationer til de 'ideologisk alternative' organisationer eller til det uorganiserede arbejdsmarked.

De overenskomstbærende fagforeningers svar på 'Free Riding' har historisk været at udvikle rene medlemsfordele i form af forsikringstilbud, rabatordninger, sommerhusudlejning og medlemsblade, men den type af produkter kan de konkurrerende alternative organisationer også udvikle og tilbyde, så det har ikke løst problemet med 'Free riding'.

Fagforeningsmarkedet er derfor vanskeligt at prisfastsætte, da der udbydes forskellige ydelser, og der er mulighed for Free riding: Hvordan skal de relative priser være mellem de overenskomstbærende udbydere og de ikke overenskomstbærende udbydere? Et væsentligt spørgsmål i relation til prisfastsættelsen er, hvordan den enkelte lønmodtager oplever de to typer af organisationers udbud af ydelser? Er det synligt og gennemsigtigt for lønmodtagerne, at der er tale om to forskellige typer af fagforeninger, der udbyder forskellige ydelser? Kender danske lønmodtagere forskellen på de overenskomstbærende fagforeninger og de ideologisk alternative organisationer? Hvis forskellen ikke er synlig, og hovedparten af lønmodtagerne tror, at der ikke er forskel på, hvad eksempelvis KRIFA og Dansk Metal udbyder af ydelser – kollektive som individuelle – skal der heller ikke være forskel på den pris, som lønmodtagerne skal betale til de to konkurrerende organisationer. I den økonomiske mikroteori er det forbrugeren, der definerer, om der er forskel på to produkter, og ikke udbyderne. En forudsætning for, at de overenskomstbærende fagforeninger kan tage en merpris for deres ydelser er derfor, at lønmodtagerne rent faktisk ved og oplever i praksis, at de overenskomstbærende fagforeninger leverer flere ydelser af en højere kvalitet end de alternative organisationer.

Der foreligger ikke forskning, der på et solidt grundlag kan dokumentere, hvordan danske lønmodtageres kendskab er til forskellen på de overenskomstbærende og de alternative organisationers udbud af ydelser, kollektive som individuelle. Men det kan være en rimelig antagelse at forudsætte, at hovedparten af danske lønmodtagere har en viden om, at det er de overenskomstbærende fagforeninger, der forhandler og videreudvikler de kollektive overenskomster hjem, og derfor er berettiget til at tage en merpris for deres ydelser i forhold til de alternative organisationers priser.

Sammenfattende kan man derfor konkludere, at når det gælder markedet for fagforeningsydelser, er der ikke tale om et marked med 'fuldkommen konkurrence', idet en sådan markedsform ville forudsætte, at de udbudte produkter/ydelser var homogene, set fra et lønmodtagersyn. Markedsformen er derfor 'ufuldkommen konkurrence', hvilket giver de enkelte udbydere mulighed for at føre en selvstændig prispolitik. Men hvordan ser de relative priser ud, og hvor stor er hældningen på mar-

kedets samlede efterspørgselskurve? Det vil afhænge af, hvor stærk konkurrencen er mellem udbydere og hvor stor forskel 'kunderne' oplever, der er på de udbudte produkter. Opleves forskellene som meget store, vil kurven være meget stejl, omvendt vil små forskelle tale for en mere flad kurve.

Det centrale spørgsmål for LO-forbundene er således, hvor prisfølsomme deres medlemmer er og hvordan de reagerer på prisforskellen mellem deres eget fagforeningskontingent og de alternative organisationer fagforeningskontingenter. Svarer forskelle i medlemskabets værdi til prisforskellen? Eller skal prisforskellen mindskes og medlemskabets værdi øges for LO-forbundenes medlemmer, før afvandringen til de alternatives stoppes?

Prisforskelle på fagforeningsmarkedet og de overenskomstbærende fagforeningers mulige strategivalg

Prisdifferencerne mellem LO-forbundene, når det gælder fagforeningskontingentet, og de alternative er betragtelige, og – set fra LO-forbundenes synspunkt – er det logisk at konkludere, at disse differencer skal minimeres. Men det rejser så nye spørgsmål:

- Hvor meget skal differencerne minimeres?
- Hvor meget af prisdifferencen kan rationelt begrundes i LO forbundenes mere omfattende opgaver og bedre ydelser?
- Skal LO-forbundene forsøge at matche de alternative foreningers kontingentniveauer eller kan mindre gøre det?

Der er ingen tvivl om, at en vis del af prisdifferencen på fagforeningskontingentet mellem de aftalebærende forbund og de alternative skyldes, at de aftalebærende forbund netop er – aftalebærende. Der er betydelige aktiviteter og dermed omkostninger forbundet med at forhandle, aftale og implementere overenskomster: forberedelse, medlemsmøder, urafstemning, og løbende administrere og udvikling af de enkelte aftaler. Disse aktiviteter og omkostninger har de alternative foreninger ikke, og det forklarer en del af prisdifferencen. Imidlertid er prisdifferencen betydelig og spørgsmålet er, om hele prisdifferencen kan forklares med disse ekstra aktiviteter?

LO-forbundene må imidlertid være klar over, at det antagelig ikke vil være muligt på denne måde at begrunde hele prisdifferencen. Derfor kan et muligt strategiskift se ud som følger:

- LO-forbundene må blive bedre til at redegøre for den ekstra værdi, deres overenskomstarbejde skaber for medlemmerne, bl.a. gennem et langt mere

aktivt og effektivt arbejde for at sikre overenskomst- og tillidsrepræsentantdækningen af medlemmerne.

- LO-forbundene bliver nødt til at forholde sig til den kendsgerning, at de befinder sig på et (nyt) fagforeningsmarked, hvor der både konkurreres på prisen på ydelserne og ydelsernes kvalitet

Fremtidens konkurrencestrategi for LO-forbundne må derfor gå på to ben: De skal både 'blive billigere og bedre', (Ibsen, Høgedahl & Scheuer, 2012), hvilket betyder, at de ikke kan nøjes med at sænke prisen på deres fagforeningskontingenter, men også skal forbedre kvaliteten af deres ydelser, forstået som at højne værdien af medlemskabet for deres nuværende og kommende medlemmer.

Forbundenes prispolitik kan desuden differentieres mere, end den er i dag. Det kunne eksempelvis overvejes at gennemføre et særligt lavt fagforeningskontingent – svarende til de alternatives kontingentniveau – på de arbejdsområder, hvor der hverken er overenskomst eller tillidsrepræsentanter. Her leverer LO-forbundene ikke mere for pengene end de alternative, og prisen bør derfor være den samme. Kontingentet for ledige kan også reduceres, som det er for efterløunnerne, og der kan være et særligt lavt kontingent for medlemmer, der er studerende, osv.. LO-forbundene – og på sin vis også de øvrige aftalebærende fagforeninger – skal derfor i fremtiden satse på en innovativ, udviklingsorienteret strategi, der *både* er pris- og omkostningsbevidst og kvalitetsbevidst, hvis de skal overleve i konkurrencen med de alternative organisationer. Hvis de ikke lykkes med et sådant markant strategiskift, vil de forsætte med at tabe medlemmer – både til at blive uorganiserede og til de alternative, og dermed udtynde den funktionsdygtighed og legitimitet, der hidtil har kendetegnet den danske arbejdsmarkedsmodel.

Referencer

- Albrechtsen, H. (2004). The broken link – do trade unions represent the interests of the unemployed? Evidence from the UK, Germany and Denmark within the framework of the European Employment Strategy. *Transfer*, 10: 4, 569-587.
- Berkowitz, M. (1954). The Economics of Trade Union Organization and Administration. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.7, pp.512-523
- Booth, A. (1985). The free-rider problem and a social custom model of union memberships. *Quarterly Journal of Economics*, 100: 253-261.
- Bryson, A., B. Ebbinghaus og J. Visser (2011). Introduction: Causes, consequences and cures of union decline. *European Journal of Industrial Relations*, 17(2): 97-105.
- Böckerman, P. og R. Uuitalo (2006). Erosion of the Ghent System and Union Membership Decline: Lessons from Finland. *British Journal of Industrial Relations*, 44: 2: 283-303.
- Clasen, J., & Viebrock, E. (2008). Voluntary unemployment insurance and trade union membership: Investigating the connections in denmark and sweden. *Journal of Social Policy*, 37(03), 433-451
- Due, J. og J. Steen Madsen (2007). ”Det Danske Gent-systems storhed – og fald?”. I J. H. Pedersen og A. Huulgaard (red.), *Arbejdsløshedsforsikringsloven 1907-2007: udvikling og perspektiver*. Jubilæumsskrift. København: Arbejdsdirektoratet.
- Due, J., J. Steen Madsen og M. Dalskov Pihl (2010). Udviklingen i den faglige organisering: årsager og konsekvenser for den danske model. Silkeborg: Silkeborg bogtryk
- Elster, J. (1989a). *The cement of society*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Elster, J. (1989b). Wage Bargain and social Norms. *Acta Sociologica*, vol. 32: 113-136.
- Frege, C. & Kelly, J. (2006). Varieties of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy. Oxford: Oxford University Press
- Hasselbalch, O. (2006). Foreningsfrihedsloven i kontekst *organisationsret – organisationsfrihed - alternativ organisering*, 1. udgave. København: DJØF Forlag.

Ibsen, F. (2008). Fagbevægelsens fremtid udvikling eller afvikling? – En analyse af fagbevægelsens fremtidige medlemsudvikling og rekruttering og fastholdelsesstrategi. Projektgrundlag. Aalborg: CARMA, Aalborg Universitet.

Ibsen, F. Høgedahl, L. & Scheuer, S. (2012). *Kollektiv Handling. Faglig organisering og skift af fagforening*. København. Nyt fra Samfundsvidenskaberne.

Jacobsen, D.I. og J. Thorsvik (2002). *Hvordan organisationer fungerer*. København: Hans Reitzels Forlag.

Nedergaard, P. (2005). Arbejdsmarkedspolitisk Leksikon. Begreber, forkortelser, organisationer, partier og personer. København: AOF's Forlag.

Olson, M. (1965). *The Logic of Collective Action*. Cambridge: Harvard University Press.

Pencavel, J.H. (1971). The demand for union services: an Exercise. *Industrial and Labor Relations Review, ILR Review.*, **24**: 180–190

Scheuer, S. (1986). *Fagforeninger mellem kollektiv og profession*. Frederiksberg: Nyt fra Samfundsvidenskaberne

Scheuer, S. (2001). Uden overenskomst. Tre fagforeninger helt udenfor fagbevægelsen. Notat. November 2001

Scheuer, S. (2003). Frit organisationsvalg i AC - Et skridt frem? *Samfundsøkonomen*, 7: 29-37.

Scheuer, S. (2004). ”Hvad skal fagforeningerne gøre? Medlemskab, deltagelse og ønsker til den faglige organisation i det 21. århundrede”. I P. Nielsen, E. Caraker og J. Magnussen (red.), *Perspektiver på arbejdsmarked, virksomheder og medarbejdere*. Aalborg: CARMA, Aalborg Universitet.

Schnabel, C. og J. Wagner. (2005). *Determinants of Union Membership in 18 EU Countries: Evidence from Micro Data*, 2002/03 IZA Discussion Papers 1464. Institute for the Study of Labor (IZA).

Scott, R. (1981). *Organizations – Rational, Natural and Open System*. New Jersey: Prentice Hall.

Strøby Jensen, C. (2007). *Arbejdsmarkedets Relationer i Danmark*. København: DJØF Forlag.

Varian, H.R. (1993) *Intermediate Microeconomics*. Third edition, New York: W.W. Norton & Company, Inc.

Visser, J. (2002). Why fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends. *British Journal of Industrial Relations*, 40: 403-430.

Visser, J. (2006). Union membership statistics in 24 countries. *Monthly Labor Review*, 129: 1, 38-49.

Udéhén, L. (1993). Twenty-five years with The Logic of Collective Action. *Acta Sociologica*, 36 (3): 239-263.

Bilagstabel 1: Prisanalysens repræsentativitet blandt undersøgelsens udvalgte forbund

	Medlemstal 2011	Pct. af hovedorgani- sation	Akkumuleret pct.
Alternative:	200.219	100	-
KRIFA	101.935	51	51
Det faglige hus*	98.284	49	100
I alt	200.219	100	100
LO:	916.546	100	-
3F	301.172	33	33
HK	208.887	23	56
FOA	167.439	18	74
Dansk Metal	88.891	10	84
NNF	22.697	2	86
SL	34.192	4	90
Dansk El-forbund	22.715	2	92
I alt	845.993	92	92
AC:	189.694	100	-
DJØF	45.707	24	24
IDA (Ingeniørerne)	50.480	27	51
DM	26.682	14	65
Lægeforeningen	16.220	9	74
GL	11.465	6	80
I alt	150.554	80	80
FTF:	356.408	100	-
DLF	65.480	18	18
DSR	52.444	15	33
BUPL	53.866	15	48
Finansforbundet	46.059	13	61
I alt	217.849	61	61
LH (Lederne)	86.239	100	100

Kilde: LO medlemsstatistik (lo.dk), Danmarks Statistik (dst.dk)

*Indeholder: Fagforening Danmark, Funktionærer/ samt 2B – Billigst & Bedst

Artikel II - Medlemsvandring og krise i den danske aftalemodel?*

af

Laust Høgedahl

Resumé

Det sidste årti har tusindvis af danske lønmodtagere vendt den traditionelle fagbevægelse ryggen til fordel for de 'gule' eller alternative organisationer. Artiklen analyserer ved hjælp af surveydata hvilke forbund, der er hårdest ramt af konkurrencen fra de alternative organisationer, og undersøge i tillæg, hvorfor lønmodtagere fravælger de traditionelle fagforeninger til fordel for de alternative organisationer. Artiklen viser, at det i høj grad er HK og 3F, der mister medlemmer til de alternative, og artiklen konkluderer, at netop HK og 3F er mere konkurrenceudsat end andre forbund både når det gælder nytteorienterede og normative betonedede motiver for et fagligt medlemskab pga. af disse forbunds fagforeningstype. Sidst i artiklen gives et bud på, hvilke konsekvenser denne udvikling vil få for reguleringen af det danske arbejdsmarked i fremtiden, hvis denne udvikling fortsætter.

Abstract

The past decade thousands of Danish wage earners have turned their backs to the traditional labour movement in Denmark choosing instead the 'yellow' or alternative organizations. By using survey data the article shows which specific traditional trade unions are most severely affected by the competition from the alternative organizations. In addition the article examines why wage earners choose to shift from a traditional trade union to an alternative organization. Especially the two traditional trade unions HK and 3F lose members to the alternative organizations. These two trade unions are more vulnerable to the competition from the alternative organizations in terms of both utility based - and normative motives for a trade union membership. Lastly, the article discusses the future consequences of this flight of members in relation to the regulation of the Danish labour market.

* Høgedahl, L (2013). *Medlemsvandring og krise i den danske aftalemodel*. *Oekonomi Og Politik*, 86(1), 18-30. © Jurist- og Økonomiforbundets Forlag

Tabere og vindere på fagforeningsmarkedet og konsekvenserne for den danske model

Hvis fagbevægelsen oplever en krise, så udspringer det først og fremmest af en medlemskrise. For med et faldende medlemstal følger ikke alene et tab af økonomiske resurser som følge af færre kontingentkroner, men også et tab af legitimitet, magt og indflydelse overfor arbejdsgivere og politiske beslutningstagere (Kelly & Frege, 2004).

Men det er ikke alle fagforeninger i Danmark, der oplever medlemskrise. Tværtimod oplever mange faglige organisationer stor medlemsfremgang. Det gælder særligt forbund under hovedorganisationen AC, Lederne og frem for alt de 'gule' eller alternative organisationer, der tæller Kristelig Fagbevægelse (Krifa) og organisationer under paraplyorganisationen Det Faglige Hus, som de to største aktører (Ibsen m.fl. 2012a). De forbund, der for alvor oplever en medlemskrise, findes under hovedorganisationen LO, og der synes at være en direkte sammenhæng mellem LO-forbundenes medlemstilbagegang og særligt de alternative organisationers fremgang.

Dette medlemsskred er ikke helt uvæsentlig set i relation til den danske arbejdsmarkedsmodels funktionsdygtighed, da de alternative organisationer ikke, eller kun i ganske få tilfælde, indgår kollektive overenskomster og ej heller går ind for konflikt- og strejkeretten – to bærende søjler i den danske arbejdsmarkedsmodel.

Det relevante forskningsspørgsmål er derfor, hvorfor bestemte traditionelle, aftalebærende fagforeninger under LO er markant hårdere ramt af konkurrencen fra de alternative organisationer set i forhold til andre forbund, og ikke mindst hvilke konsekvenser dette medlemsskred vil få for den danske model på sigt?

Tidligere forskning, der har behandlet bevægelserne mellem fagforeninger, har i høj grad søgt at identificere de karakteristika, der kendetegner de lønmodtagere, der vælger at skifte fagforening gennem deskriptiv- og modelbaseret statistik, samt i begrænset omfang undersøgt de aktørmotiver, der ligger bag et skift af fagforening (Due m.fl. 2010; Due m.fl. 2011). Fokus har traditionelt set været stillet skarpt på den enkelte lønmodtager og vedkommendes motiver for at skifte fagforening, dvs. teori, der tager udgangspunkt i den enkelte lønmodtager – et mikro- eller aktørperspektiv om man vil. Tidligere forskning har imidlertid kun i meget begrænset omfang inddraget teori fra et meso- eller organisationsniveau, dvs. teorier, der behandler, hvordan selve den faglige struktur kan påvirke lønmodtageres beslutning om at skifte fra en fagforening til en anden. For undtagelser se Crouch (1982), Scheuer (1986) og Ibsen m.fl. (2012a).

Argumentet for at se på fagforeningsskift fra et mesoperspektiv er, at når lønmodtagere vælger at skifte fagforening, så er det ikke en beslutning der tages i et vakuum,

men en beslutning, som påvirkes og influeres af en række forhold heriblandt fagforeningens type eller karakter.

Pointen er her, at den karakter, som den enkelte fagforening har, har stor indflydelse på, hvilke forudsætninger den enkelte fagforening har for at rekruttere og fastholde medlemmer og dermed også på motiverne for skift af fagforening for den enkelte lønmodtager. Ved at kombinere de teoretiske perspektiver om fagforeningstyper med de klassiske aktørmotiver for fagligt medlemskab ønsker artiklen netop at kaste lys over, hvorfor bestemte LO-forbund rammes af konkurrencen fra de alternative organisationer, mens andre klarer sig markant bedre.

Artiklen indleder med en kort beskrivelse af den valgte metode og gældende datagrundlag. Herefter følger en præsentation af artiklens teoretiske fundament, der bygger på 1) aktørmotiver for fagligt medlemskab og 2) teori om fagforeningstyper. Herefter følger en empirisk analyse af dels hvilke forbund, der mister medlemmer til de alternative og hvilke motiver, der ligger bag lønmodtagernes skift af fagforening. Sidst i artiklen diskuteres, hvilke betydning denne udvikling vil få for den danske aftalemodel på sigt, og hvilke revitaliseringsstrategier, som tilbyder sig for den traditionelle fagbevægelse.

Data og metode – analytisk kvantitativ

Metoden er analytisk kvantitativ og data stammer fra surveyen 'lønmodtagerorganisering i Danmark' (LMO-undersøgelsen) fra 2010, der indeholder 4107 besvarelser fra danske lønmodtagere, og er repræsentativ for den aktive danske arbejdsstyrke på både køn, alder, geografi og ikke mindst organisationsstatus. Målet med LMO-undersøgelsen er at undersøge, hvorfor lønmodtagere vælger at organisere sig, vælger fagforeninger fra eller vælger at skifte fagforening.

Aktørmotiver for fagligt medlemskab

Hvad der får lønmodtagere til at organisere sig i faglige organisationer, og derfor implicit hvad, der ligger til grund for skift af fagforening har været genstand for forskningsmæssig interesse blandt mange 'akademiske discipliner' som økonomi, politologi, sociologi og psykologi. Det har dog vist sig noget nært umuligt at støbe én forkromet teoretisk model for, hvad der definitivt betinger medlemskab af faglige organisationer; hverken ved ét isoleret akademisk fagområde eller én eklektisk teoretisk model (Schnabel & Wegner, 2006; Visser, 2006; Ibsen m.fl., 2012a).

De teoretiske perspektiver, der er udviklet inden for faglig organisering, lader sig alligevel groft kategorisere i to overordnede typer af motiver eller rationalitetsformer: Der er tale om nyttebaserede årsager og normative eller værdimæssige årsager (Strøby Jensen 2007: 77; Schnabel & Wagner, 2005; Visser 2002, Elster 1989). De nyttebaserede årsager bygger på de umiddelbare fordele som lønmodtageren kan opnå ved et fagligt medlemskab – herunder bedre løn og ansættelsesvilkår, støtte og

hjælp ved tvister med arbejdsgiveren osv. Det nytteorienterede perspektiv er traditionelt set blevet dyrket af arbejdsøkonomer, som betragter fagforeningsydelser relativt i forhold til prisen på medlemskabet. Jo højere pris på fagforeningskontingentet – jo flere ydelser bør medlemskabet give adgang til (Peneval 1971; Visser 2002; Schnabel, 2003). Når lønmodtagere vælger at melde sig ind i en fagforening, så sker det iflg. de klassiske arbejdsøkonomer ud fra en cost-benefit kalkule om, hvorvidt det kan betale sig eller ej. Den samme logik kan bruges til at forklare skift mellem fagforeninger: Hvis lønmodtagerne føler, at de kan opnå et bedre forhold mellem prisen på fagforeningskontingentet og antallet og kvaliteten af ydelser hos en anden fagforening, så skifter de.

Denne klassiske nytteorienterede betragtning af fagligt medlemskab er sidenhen blevet kritiseret fra flere hold. En markant kritik giver Olson (1965), der påpeger, at en af de vigtigste (hvis ikke den vigtigste!) ydelse, som faglige organisationer tilvejebringer for sine medlemmer, er kollektive aftaler ofte i form af områdeoverenskomster, som vi fx finder i de fleste EU lande heriblandt Danmark. Iflg. Olson (1965) giver det lønmodtagere mulighed for at free-ride. Lønmodtagere vil ud fra et rationelt, nyttemaksimerende perspektiv få mere ud af at være uorganiserede, da de alligevel vil nyde godt af de goder i form af løn og arbejdsvilkår, som fagforeningerne forhandler på plads. Men som Olson (1965; 1982) påpeger, så melder lønmodtagere sig paradoksalt alligevel ind i fagforeninger til trods for muligheden for at free-ride. Hertil giver Olson (1965) to forklaringer: For det første kan det skyldes, at fagforeninger indgår såkaldte eksklusivaftaler med arbejdsgivere, der forpligter ansatte at melde sig ind i den pågældende fagforening, der har overenskomsten. Eksklusivaftaler har dog ikke været mulig i Danmark siden 2006, hvor Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol kendte danske eksklusivaftaler i strid med Den Europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 11, der vedrører forsamlings- og foreningsfrihed. Derfor må fagforeninger iflg. Olson (1965; 1982) benytte sig af, hvad han betegner som *selektive incitament*er, dvs. at lønmodtagere får ydelser, de ikke ville få, hvis de står udenfor en fagforening. Selektive incitament for et frivilligt medlemskab kan fx være billige forsikringer, indkøbsordninger, tilbud på rejser, kurser, fyraftensmøder, medlemsblad m.m. – altså alle de individuelle ydelser og goder, som fagforeninger leverer til deres medlemmer. Olsons free-rider tese abonnerer, som tilfældet er for de klassiske arbejdsøkonomer, på en epistemologisk forståelse af lønmodtagere som nyttemaksimerende.

Den seneste teoriudvikling inden for unioniseringsteori finder vi blandt 'social custom' teoretikerne, der betoner de sociale og normative aspekter og motiver, der er forbundet med et fagforeningsmedlemskab (Visser 2002; Schnabel 2003; Akerlof 1980), og dermed abonnerer på en anden epistemologisk forståelse af aktørvalg og motivation, der ikke er afgrænset til individuel nyttemaksimering. Booth (1985) påpeger blandt andet, at et fagligt medlemskab kan have en nyttemaksimerende effekt på medlemmets 'rygte'. Dvs. et fagligt medlemskab kan give social status og anerkendelse. 'Social custom' teorien betoner derved de mere normative eller soci-

ale faktorer, der rækker udover rene nyttemaksimerende motiver for et fagligt medlemskab. Set i forhold til faglig organisering betyder dette, at lønmodtagere direkte kan udlede nytte ved at være medlem af en fagforening, hvilket i teorien viser, at frivilligt fagforeningsmedlemskab kan eksistere til trods for free-rider problematikken og uden Olsons (1965) selektive incitamenter (Schnabel 2005).

En tredje forklaring har mere institutionel karakter og knytter sig til det danske a-kasse system også betegnet som Ghent-systemet. Der findes solid forskning, der påviser, at et frivilligt forsikringssystem mod arbejdsløshed kontrolleret af fagbevægelsen bidrager positivt til en høj organisationsprocent blandt fagforeninger (Böckerman & Usitalo, 2006; Rothstein, B. 1992; Scruggs, L., & Lange, P 2001, 2002). En forklaring herpå er, at lønmodtagere ikke skelner mellem a-kasse og fagforening, men opfatter begge dele som en og samme ting. Clasen og Viebrock (2008) formulerer det som et *"lack of transparent institutional separation"* – altså at den institutionelle forskel på a-kasse og fagforening ikke er tydelig for lønmodtagere, og da incitamentet for at *forsikre* sig mod arbejdsløshed er ganske stærkt lader lønmodtagere sig samtidig *organisere* sig i den tilhørende fagforening (Due & Madsen, 2007, Lind 2007, 2009).

Men uanset om lønmodtagere vælger at organisere sig i en fagforening ud fra nyttemaksimerende – og/eller normative motiver, så tages valget som nævnt ikke i et vakuum, men valget påvirkes af en række faktorer og forhold. Særligt når valget står mellem to forskellige fagforeninger, træffer lønmodtageren et valg ud fra både nyttemaksimerende og/eller normative motiver set i forhold til de ydelser fagforeningerne tilbyder set relativt til prisen og de politiske og normative signaler, som fagforeningerne udsender. Hvis lønmodtageren heller ikke skelner mellem a-kasse og fagforening, så er der god grund til at antage, at han eller hun heller ikke ser forskellen på fx HK og Krifa.

Fagforeningstyper mellem kollektivism, professionalisme og forsikring

Mange er nok enige om, at der er forskel på fagforeninger som fx HK og Dansk Sygeplejeråd eller 3F og Krifa. Men der findes ganske lidt forskning, der systematisk forsøger at identificere og kategorisere faglige organisationer efter forskellige karakteristika teoretisk og empirisk. Den mest systematiske og udtømmende undersøgelse af danske fagforeninger findes hos Scheuer (1986). Scheuer (1986) undersøger empirisk, på baggrund af bl.a. Crouch (1982) teoretisering om lønmodtagers *'drive to combine'*, hvorledes lønmodtagers placering i samfundets sociale struktur kan betinge variationer i fagforeningers karakter, hvilket primært vil sige fagforeningers strategi, politik og praksis.

Scheuers (1986) undersøgelse skal ikke refereres i detaljer her, men en afgørende konklusion er, at der i bund og grund findes tre rationaler i relation til fagforenin-

gers virke. Altså kan faglige organisationer opfylde tre forskellige mål for deres medlemmer. De tre rationaler er:

- 1) **Professionalisme** (fagforeningen som kvalifikationsfællesskab)
- 2) **Kollektivism** (fagforeningen som klassefællesskab eller et lønmodtagerfællesskab)
- 3) **Individuelle serviceydelser** (fagforeningen som et forsikringsfællesskab).

Hvorvidt en fagforening benytter sig af enten professionalisme, kollektivism eller individuelle serviceydelser bygger på lønmodtagerne i foreningen og deres *afhængighed* af en faglig organisation til fremme deres løn og arbejdsvilkår og deres *lethed* ved at benytte en faglig organisation til at fremme deres løn og arbejdsvilkår (Crouch 1983).

Ud fra de to dimensioner; *afhængigheden* af en faglig organisation og *letheden* ved at benytte en faglig organisation viser Crouch (1982) og Scheuer (1986), at der findes fire typer af fagforeninger, der hver især benytter sig af ét eller flere af de tre rationaler:

- (A) 'Serviceorientering' fx Krifa, Det Faglige Hus
- (B) 'Professionalisme' fx IDA, DJØF Dansk Magisterforening
- (C) 'Fagbaseret kollektivism' fx Dansk Metal, BUPL, El-forbundet
- (D) 'Kollektivism' fx HK og 3F

Det er vigtigt at pointere, at der er tale om 'prototyper' på fagforeningstyper, men der kan være tale om overlapninger, og grænserne kan være flydende, nogle forbund vil således være en blanding af flere typer. For en udtømmende definition se evt. Ibsen m.fl. (2012a, kap. 12).

Skift fra HK og 3F til Krifa og Det Faglige Hus – fra kollektivism til serviceorientering

Tabel 1 viser, at det er medlemmer af de traditionelle, aftalebærende fagforeninger, der har de mest loyale medlemmer. Mellem 77-78 % af medlemmerne under hovedorganisationerne LO, FTF og AC har svaret, at de altid har været medlem af den samme fagforening. Blandt medlemmerne af de alternative er tallet 49 %. Det viser, at de alternative organisationers massive fremgang i høj grad næres af afgang fra andre forbund og ikke alene af en tilgang af nye lønmodtagere fra egen 'fødekæde', hvilket understreger, at de alternative lever af at opsuge medlemmer fra de traditio-

nelle fagforeninger. 38 % af de alternative medlemmer svarer således, at de har været medlem af en anden organisation, mens 7 % angiver, at de tidligere har været medlem af en anden fagforening og været uorganiserede.

Tabel 1B. Organiserede lønmodtageres tidligere organisationsstatus, fordelt på hovedorganisation, 2010 (i %)

	LO	FTF	AC	Alt.	Lederne	Andre	Total
Ja, jeg har været medlem af en anden fagforening	19	19	14	38	32	18	21
Ja, jeg har stået uden for fagforeninger	3	2	7	7	5	3	4
Ja, jeg har både været medlem af en fagforening og stået uden for fagforeninger	1	1	1	6	2	1	2
Nej, ingen af delene – jeg har været medlem af den samme fagforening	77	78	78	49	61	78	73
I alt	100	100	100	100	100	100	100

Kilde: LMO (2010), n=3677, spg.: Har du inden for de sidste ti år været medlem af en anden fagforening, eller har du stået uden for de faglige organisationer?

Ud af de 44 pct. af de alternative medlemmer, der tidligere har været medlem af en anden fagforening, har 54 pct. tidligere været medlem af HK (jf. tabel 2). Dermed er HK det forbund, der (brutto!) mister flest medlemmer til de alternative organisationer. Der er klart, at tabellen ikke tager højde for, hvor mange medlemmer, der skifter fra de alternative til HK. Men netto set afleverer HK langt flere medlemmer til de alternative i forhold til, hvor mange HK modtager (Ibsen m.fl., 2012a). Det samme er gældende for 3F. 35 pct. af de alternative medlemmer, der tidligere har været medlem af en anden fagforening, har svaret, at de tidligere har været medlem af 3F (inklusiv TIB). Dermed har 89 pct. af de alternative medlemmer, der tidligere har været medlem af en anden fagforening, været medlem af enten HK og/eller 3F. Tabellen viser også et andet interessant resultat. Der er nemlig ikke alene en stor konkurrence mellem HK /3F og de alternative, men også internt blandt de alternative organisationer: 25 pct. af medlemmerne af de alternative organisationer, der tidligere har været medlem af en fagforening, angiver, at de har været medlem af en anden alternativ organisation. Det er derfor tydeligt, at de alternative organisationer er i intern konkurrence om medlemmer. Sidst men ikke mindst er det værd at bemærke, at forbundene under FTF og AC mister ganske få medlemmer til de alternative organisationer, de er med andre ord mindre ramt af konkurrencen fra de alternative organisationer.

Tabel 2B. Medlemmer af en alternativ organisationers tidligere fagforening(er), 2010 (i %).

Tidligere organisationsstatus	Multiple (i % af respondenter)
LO	
HK	54
Fagligt Fælles Forbund, 3F (inkl. TIB)	35
Andre LO-forbund	25
Alternative	
KRIFA	10
Funktionærsammenslutningen/Teknikersammenslutningen	5
Det faglige hus	5
Frie Funktionærer	5
FTF	8
AC	4
Lederne	4
Andre aftalebærende fagforeninger uden for HO'erne	5

Kilde: LMO (2010), n = 207

Samlet set er det ganske tydeligt, at de alternative organisationers fremgang i høj grad næres af en vandring fra særligt HK og 3F. Der findes ligeledes en stor intern konkurrence mellem de alternative organisationer, mens FTF- og AC forbundene ikke er synderlig ramt af medlemsafgang til de alternative. Det interessante spørgsmål er derfor, hvorfor det netop er 3F og særlig HK, der mister medlemmer til de alternative og ikke forbund under FTF og AC?

Både HK og 3F tilhører som nævnt fagforeningstypen 'Kollektivism'. Det skyldes, at både HK og 3F's medlemmer er spredt ud over mange brancher med forskellige jobfunktioner uden én fælles profession eller én fælles uddannelse. Det betyder, at disse medlemmer har meget svært ved at benytte en fagforening til at fremme deres interesser, da de netop ikke har en fælles uddannelse eller fag, og medlemmerne derfor er meget *heterogene*. Men medlemmerne har til gengæld en høj afhængighed af en faglig organisation og kollektiv handling for at forbedre løn- og arbejdsvilkår, da medlemmerne ofte relativt let kan erstattes af andre i deres arbejdsfunktion, hvor arbejdet ofte foregår i meget konjunkturfølsomme brancher. Derfor vil HK og 3F netop bære præg af at have en 'kollektivistisk' karakter, der betoner krav om fælles kollektive aftaler om løn- og arbejdsvilkår og en ideologisk linje, der slår meget på lighed og omfordeling af goder til fordel for de lavest lønnede grupper på arbejdsmarkedet – altså et rent 'klasse/lønmodtagerfællesskab'.

Krifa og Det Faglige Hus derimod tilhører fagforeningstypen 'Serviceorientering'. Denne fagforeningstype ligner hverken den professionelle eller den kollektivistiske af karakter, men er udelukkende et 'forsikringsfællesskab', der tilbyder et minimum af individuelle serviceydelser i tillæg til et a-kasemedlemskab uden nogen form for kollektiv handling.

Det er således ganske tydeligt, at det i høj grad er den 'kollektivistiske' fagforeningstype, som netop HK og 3F, der er hårdest ramt af konkurrencen fra den 'serviceorienterede' fagforeningstype, som Krifa og Det Faglige Hus. Det vil sige, at det helt overvejende er lønmodtagere fra fagforeninger, der benytter sig af et rationale om 'lønmodtagerfællesskab', der mister medlemmer til fagforeninger, der benytter sig af et rationale om 'forsikringsfællesskab'. Med denne pointe in mente, præsenteres i det efterfølgende lønmodtagernes selvrapporterede motiver for skift fra HK/3F til de alternative organisationer.

Nytteorienterede årsager til skift – free riding og forsikring

Den helt afgørende årsag til, at lønmodtagere vælger at skifte fra HK eller 3F til en alternativ organisation, er først og fremmest prisen på kontingentet (jf. tabel 3). Og der er penge at spare på fagforeningskontingentet, mens a-kasse kontingentet stort set er ens (Ibsen m.fl. 2012b).

Tabel 3B. Lønmodtageres årsager til skift fra HK/3F til Krifa/Det Faglige Hus, 2010 (i % af respondenter).

Hvad var årsagen til, at du skiftede til din nuværende fagforening/faglige organisation?	
	Multiple - i % af respondenter
På grund af pris	78
Fordi de ikke varetager mine interesser	25
Fordi min tidligere organisation støttede politiske partier	21
Fordi jeg er utilfreds med administrationen	19
Fordi rådgivningen er dårlig	17
Fordi jeg har oplevet at være blevet dårligt behandlet	11
Pga. deres måde at håndtere konflikter/strejke på	8
Fordi de modarbejder mine interesser	4
Fordi jeg er utilfreds med medlemstilbuddene	3

Kilde: LMO (2010) n = 238.

De alternative fagforeninger er i omfanget 60 pct. billigere end et gennemsnitlige LO forbund (Ibsen m.fl. 2012b). En af årsagerne til, at de alternative fagforeninger kan holde et lavt kontingent skyldes, at de ikke holder udgifter til at indgå og forhandle kollektive overenskomster, uddanner tillidsrepræsentanter m.m.. På den måde kan lønmodtagere skifte til en alternativ organisation, spare penge på kontingentet og alligevel modtage goderne fra en kollektiv aftale indgået af et aftalebærende forbund som fx 3F eller HK. Dermed kan man argumentere for, at de skif-

tende medlemmer 'free-rider' i Olsons terminologi (1965; 1982; Ibsen m.fl. 2012b). Men det er vigtigt at holde for øje, at Olsons (1965) free-rider tese søger at forklare, hvorfor lønmodtagere vælger at melde sig ind i en fagforening kontra vælger at være uorganiserede. Teorien kan alligevel være anvendelig til at forklare skift fra HK/3F til Krifa/Det Faglige Hus, da det nyttemaksimerende rationale er det samme, men det rejser spørgsmålet, hvorfor lønmodtagere ikke vælger at være uorganiserede frem for at vælge de alternative? Set i Olsons (1965) optik vil nytten (flere penge sparet) være større, hvis lønmodtagerne valgte fagforeningen helt fra frem for at skifte til en alternativ organisation. Umiddelbart kan der opstilles to forklaringer på dette paradoks. For det første forudsætter Olsons (1965) 'free-rider tese', at lønmodtagerne tager et valg på baggrund af fuldkommen information, hvor alle konsekvenserne af den pågældende handling er nøje afvejet i et nyttemaksimerende og rationelt perspektiv (Caraker, 2006). Men hvis lønmodtagerne ikke opfatter, at der er forskel på HK/3F og Krifa/Det Faglige Hus, så kan valget om at skifte fagforening heller ikke betegnes som bevidst free-riding. Der findes som nævnt en stor mængde forskning, der dokumenterer, at mange lønmodtagere sætter lighedstegn mellem fagforening og a-kasse, hvorfor lønmodtagere vælger at forsikre sig i en a-kasse samtidig med, at de vælger at organisere sig i en fagforening (Ebbinghaus m.fl. 2011; Clasen & Viebrock 2009; Due & Madsen 2007). Hvis lønmodtagerne opfatter a-kasse og fagforening som én og samme ting, og hvis lønmodtagere udelukkende ser fagforeningsmedlemskabet i relation til a-kassen altså et slags forsikringsprincip, så er det naturligt, at lønmodtagerne ønsker at forsikre sig billigst muligt.

Et andet argument for, hvorfor lønmodtagere vælger de alternative organisationer frem for at være uorganiserede, kan være, at mange af de medlemmer, der skifter fra HK og 3F ikke er dækket af en kollektiv overenskomst og/eller en tillidsrepræsentant (Ibsen m.fl. 2012a). Dermed kan et skift fra HK/3F til Krifa eller Det Faglige Hus heller ikke betegnes som free-riding, da 3F/HK netop ikke leverer kollektive overenskomster, der kan berettigede en merpris på kontingentet. Kun ca. 62 procent af de privatansatte lønmodtagere er dækket af en kollektiv overenskomst (ibid.). Disse lønmodtagere får netop ikke del af 3F og HK's virke som lønmodtagerfælleskab, der sikre gode løn- og arbejdsvilkår gennem kollektiv handling. Hos en alternativ organisation kan disse medlemmer købe et billigt forsikringsprodukt i tillæg til en a-kasse, og dermed spare penge på kontingentet.

Olsons (1965; 1982) forklaring på, at et frivilligt fagforeningsmedlemskab eksisterer til trods for muligheden for at free-ride, er som skitseret ovenfor, at fagforeninger leverer 'selektive incitamenter', altså goder som lønmodtagerne ikke ville få, hvis de ikke er medlem af den pågældende fagforening. Igen er det vigtigt at påpege, at Olsons (1965; 1982) tese er udviklet i relation til fagligt medlemskab kontra at være uorganiseret, men dette incitament til et fagligt medlemskab kan også anvendes til at forklare skift af fagforening. HK og 3F leverer en række selektive incitamenter til deres medlemmer fx individuel rådgivning, hvis medlemmet oplever en

tvist på sin arbejdsplads eller bliver ledig og økonomiske fordele som billige fritids/ulykkesforsikringer, indkøbsordninger m.m. Men problemet for 3F og HK er, at Krifa og Det Faglige Hus langt hen ad vejen kan levere og matche lignende ydelser. Her findes selektive incitamenter, der består af en række om end begrænsede faglige ydelser i form af juridisk bistand osv., til trods for, at disse organisationer ikke selv indgår i fornyelsen af kollektive overenskomster. Grænsen for den faglige bistand går dog ved faglig voldgift, da de alternative organisationer har begrænset mulighed for at føre sager for arbejdsretten på vegne af medlemmer, der arbejder under fx en LO-overenskomst. Krifa og Det Faglige Hus vil ligeledes have mulighed for at tilbyde økonomiske fordele og tilkøb som forsikringer, sommerhuse og indkøbsordninger, da denne type ydelser ikke kræver andet end den stordrift fordel man opnår, hvis mange medlemmer handler samme sted.

De faglige organisationer, der har en professionel karakter, som vi finder under hovedorganisationerne FTF og AC, har derimod helt andre muligheder for at udvikle selektive incitamenter for et fagligt medlemskab, netop fordi de har en fælles uddannelse og/eller profession. Det giver helt andre muligheder for at udbyde individuelle ydelser, som hverken HK/3F eller Krifa/Det Faglige Hus kan levere, fordi deres medlemmer netop arbejder på tværs af brancher og jobfunktioner. Det homogene medlemssegment hos de professionelle fagforeninger giver mulighed for ydelser, der holder medlemmerne opdaterede på deres fag eller uddannelse, dvs. ydelser, der styrker medlemmerne i deres fag fx kurser, relevante analyser om medlemmernes fag m.m.. Det kan være en af de afgørende forklaringer på, hvorfor de fagbaserede og professionelle fagforeninger ikke i samme grad er ramt af konkurrencen fra de alternative, som tilfældet er for fagforeninger med en kollektivistisk karakter som 3F og HK.

Normative årsager til skift – mellem kollektivismen og profession

Mange af de lønmodtagere, der har valgt at skifte fra HK/3F til Krifa/Det Faglige Hus, begrundes deres valg med 'fordi min tidligere organisation støttede politiske partier' (jf. tabel 3).

Fravalget af HK og 3F til fordel for Krifa og Det Faglige Hus begrundes altså med, at man ikke ønsker at være medlem af en fagforening, der arbejder partipolitisk, og dette faktum bekræfter blot de forskningsresultater, som blev produceret af Center for Arbejdsmarkedsforskning (CARMA) på Aalborg Universitet, helt tilbage i 1992 og igen i 2002 i de såkaldte APL-undersøgelser. Det er altså en gammel sandhed, at det koster medlemmer, hvis en fagforening arbejder for partipolitisk, og det gælder overraskende nok både medlemmer, der stemmer til højre og venstre for midten (Bay m.fl. 2005; Bild m.fl. 1993, Bild m.fl. 2007; Ibsen m.fl. 2012a). Så selvom LO formelt klippede båndene til Socialdemokratiet ved en ekstraordinær kongres i 2002, så er konsekvensen af at arbejde partipolitisk klar, hvis medlemmerne opfat-

ter, at deres fagforening arbejder partipolitisk, så stemmer medlemmerne med fødderne, og vælger de politisk neutrale eller mere borgerlige alternative fagforeninger.

Chancen for at skifte fra et LO forbund til en alternativ organisation firedobles, hvis medlemmet stemmer på enten Venstre, de Konservative eller Dansk Folkeparti (Ibsen m.fl. 2012a: 178). Der opstår et afgørende mismatch mellem det voksende segment af medlemmer med borgerlige politiske holdninger og 3F og HK's solidariske og kollektive grundlag og lange historiske bånd med Socialdemokratiet. Omvendt virker FTF og AC forbundenes professionsfællesskaber måske mere modstandsdygtig overfor politiske differentieringer blandt medlemmer, da det netop er *profession* og ikke *kollektivet*, der udgør den normative og værdimæssige fællesnævner, hvilket kan forklare, hvorfor medlemmer af disse fagforeninger er mindre tilbøjelige til at vælge Krifa og Det Faglige Hus.

Konklusion: Skift til alternative fagforeninger – mellem nytte og norm

Det er tydeligt, at de alternative organisationers fremgang i høj grad næres af en afgang fra andre fagforeninger. Analysen viser, at det helt overvejende er HK og 3F, der mister flest medlemmer til de alternative organisationer. 89 pct. af de alternative medlemmer, der tidligere har været medlem af en anden fagforening, angiver, at de har været medlem af enten HK og/eller 3F. Et andet interessant resultat er, at det findes stor intern konkurrence blandt de alternative organisationer. 25 pct. af de alternative medlemmer, der tidligere har været medlem af en anden fagforening, angiver, at de har været medlem af en anden alternativ organisation.

Den helt afgørende årsag til, at medlemmer er skiftet fra 3F og HK til de to største alternative organisationer Krifa og Det Faglige Hus, er, 'på grund af prisen på kontingentet'. De alternative organisationer har et billigere fagforeningskontingent, mens a-kasse kontingentet er på niveau med LO-forbundene.

Årsagen til, at det i høj grad er netop HK og 3F, der mister medlemmer, kan muligvis forklares ved disse faglige organisationers fagforeningstype, der i høj grad bygger på et rationale om et kollektivistisk 'lønmodtagerfælleskab'. Denne fagforeningstype er i høj grad sårbar overfor konkurrencen med de alternative organisationer set i relation til både nyttemaksimerende og normative motiver for et fagligt medlemskab. For det første giver 3F og HK's kollektive karakter anledning til free-riding, da netop denne fagforeningstype i høj grad benytter sig af kollektive områdeoverenskomster til at sikre medlemmernes løn og arbejdsvilkår. Det betyder, at medlemmerne kan søge de billigere alternative fagforeninger og fortsat få goderne fra en HK eller 3F overenskomst. Men der findes huller i overenskomstdækningen (og derved tillidsmandsdækningen) i den private sektor, og dermed leverer HK og 3F heller ikke de ydelser, der berettiger en merpris i forhold til de alternative, da alternative organisationer kan matche en del af de individuelle ydelser. Det kan

være en af de afgørende forklaringer på, hvorfor forbund under FTF og AC er mindre ramt af konkurrencen fra de alternative, da de netop kan tilbyde eksklusive selektive incitament i form af ydelser, der er målrettet medlemmernes fag og faglighed.

Et andet forhold kan være, at mange lønmodtagere ikke skelner mellem a-kasse og fagforening, og dermed heller ikke er helt klar over fagforeningernes funktion i relation til forhandling af løn og arbejdsvilkår (ghent-effekt). Hvis lønmodtagerne ikke ser forskel på a-kasse og fagforening, så er der god grund til at tro, at de heller ikke er fuldt ud bevidste om, at der er forskel på 3F/HK og Krifa/Det Faglige Hus. For disse lønmodtagere er fagforening lig med a-kassen, og de ønsker blot at forsikre sig mod arbejdsløshed billigst muligt. Hvis disse medlemmer ønskede at free-ride, ville de, ud fra et rent nyttemaksimerende perspektiv, få mere ud af at vælge fagforeningen fra, og alene forsikre sig i en a-kasse. Man kan derfor sige, at de alternative organisationer nyder godt af en *institutionel effekt*, hvis lønmodtagerne ikke ser de afgørende forskelle mellem fx HK og Krifa.

Det er også ganske tydeligt, at 3F og HK's kollektive karakter, der bygger på et rationale om et lighedsorienteret lønmodtagerfælleskab med fokus på solidaritet og tætte historiske bånd til Socialdemokraterne karambolger med det voksende segment af lønmodtagere med borgerlige politiske holdninger. Omvendt virker FTF og AC forbundenes professionelle fælleskaber mere modstandsdygtig overfor politiske differentieringer blandt medlemmer, da det netop er *profession* og ikke *kollektivet*, der udgør den normative og værdimæssige fællesnævner, hvilket kan forklare, hvorfor medlemmer af disse fagforeninger er mindre tilbøjelige til vælge Krifa og Det Faglige Hus.

Der er således et dialektisk forhold mellem de to rationaler for fagforeningers virke på den ene side nytte og norm og på den anden side prisen. Hvis lønmodtagere ikke føler en stærk faglighed eller har normative motiver knyttet til et faglig medlemskab, så stiger 'prisfølsomheden' og dermed incitamentet til at skifte til en billigere, alternativ organisation. Analysen viser, at hvis lønmodtageren ikke føler en normativ værdi ved at være en del af kollektivet pga. personlige politiske og værdimæssige holdninger kombineret med, at lønmodtageren ikke har kendskab til eller ikke finder de servicen, som de kollektivistiske fagforeninger som 3F og HK udbyder, relevante, så er det kun prisdifferencen på medlemskontingentet, der står tilbage som forskel på HK/3F og Krifa/Det Faglige Hus. Fagforeninger med en kollektivistisk karakter som fx 3F og HK, er derfor mere konkurrenceudsat målt på både medlemmernes nyttemaksimerende og normative motiver for medlemskab, end tilfældet er for forbund under FTF og AC.

Perspektiver for den danske aftalemodel og mulige revitaliseringsstrategier for HK/3F

Det har været et særligt kendetegn for den danske enhedsfagbevægelse, at den historisk set altid har kunnet rumme politiske og ideologiske forskelligheder blandt medlemmerne. Men de nye organisationsmønstre blandt danske lønmodtagere vidner om, at denne særlige, danske fagforeningstradition er under opbrud. Og når lønmodtagerne stemmer med fødderne og vælger de alternative organisationer, så er det ligeledes et fravalg af den danske aftalemodel. Hvis denne udvikling fortsætter, vil det på sigt betyde, at den danske model vil ændre karakter. De alternative organisationer tager ikke del i nogen form for kollektiv handling; hverken gennem overenskomster eller strejker, og forlader sig alene på individuelle ydelser og faglig voldgift i tillæg til et a-kasse medlemskab. Derved eroderes den danske aftalemodels fundament nedefra, når lønmodtagere fravælger de traditionelle fagforeninger til fordel for de alternative organisationer. Fortsætter denne udvikling med uformindsket styrke, vil polariseringen mellem den private og den offentlige sektor fortsætte, og den klassiske danske aftalemodel vil kun overleve i den offentlige sektor, mens markedskræfterne og de individuelle kontrakter i højere grad vil herske i den private sektor.

Den traditionelle fagbevægelses hidtidige strategi for at imødekomme denne udfordring har beroet på fusioner for at nedbringe omkostningerne og balancere budgetterne som et resultat af de svindende kontingentkroner. Med resultaterne fra analysen ovenfor in mente, så er denne fusionsstrategi kun frugtbar og revitaliserende, hvis den fornyede stordriftsfordel efter fusionen veksles til et billigere medlemskontingent og/eller stærkere selektive incitamenter og en øget normativ værdi. Men konsekvensen af fusioner kan netop være, at fagligheden udvandes, når flere små forbund lægges ind under fx 3F. Derved er der fare for, at den faglige og normative værdi af medlemskabet, forringes.

En øget OK-dækning og derigennem TR-dækning i den private sektor vil berettige en merpris i forhold til de alternative organisationer, men det løser ikke free-rider problematikken. Derved har traditionelle, aftalebærende forbund reelt kun to muligheder for at stoppe medlemsflugten til de alternative organisationer: 1) Sænke prisen på det faglige kontingent og/eller udvikle et mere differentieret medlemskab, der åbner op for en lavere kontingentpris for medlemmer, der ikke er dækket af en OK/TR. 2) Blive bedre ved at øge nytteværdien/den normative værdi af et medlemskab gennem særlig faglige aktivitet og/eller udvikle selektive incitamenter, der ikke kan matches af de alternative. Der skal skrues ned for partipolitikken og op for fagpolitikken.

Hvis HK, 3F og resten af den traditionelle, aftalebærende fagbevægelse ikke formår at stoppe medlemsflugten, så er den danske aftalemodel for alvor i krise. Det vil få konsekvenser for alle lønmodtagere og paradoksalt nok mange alternative medlemmer, der netop arbejder under en kollektiv LO-overenskomst.

Referencer

- Addison, J.T. og C. Schnabel (red.). (2003). *International Handbook of Trade Unions*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Ltd.
- Akerlof, G.A. (1980). A Theory of Social Custom. *Quarterly Journal of Economics*, 95 (2): 749-775
- Bay, T., R. Juul Møberg og M. Lassen (2005). *LO-lønmodtagerne i tiåret 1992-2002*. LO-dokumentation, Schultz.
- Bild, T., H. Jørgensen, M. Lassen og M. Madsen (1993). *Fællesskab og forskelle*. København: A-pressens Trykkerier.
- Bild, T., E. Caraker, H. Jørgensen, M. Lassen, R. Juul Møberg og S. Scheuer (2007). *Arbejdsliv og politik – signalement af lønmodtagere i det 21. Århundrede*. Frederiksberg: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Booth, A. (1985). The free-rider problem and a social custom model of union memberships. *Quarterly Journal of Economics*, 100: 253-261.
- Bryson, A., B. Ebbinghaus og J. Visser (2011). Introduction: Causes, consequences and cures of union decline. *European Journal of Industrial Relations*, 17(2): 97-105.
- Böckerman, P. og R. Uitalo (2006). Erosion of the Ghent System and Union Membership Decline: Lessons from Finland. *British Journal of Industrial Relations*, 44: 2: 283-303.
- Clasen, J., & Viebrock, E. (2008). Voluntary unemployment insurance and trade union membership: Investigating the connections in Denmark and Sweden. *Journal of Social Policy*, 37(03), 433-451
- Caraker, E. (2006). Industriarbejdere mellem tradition og forandring – om interesser og læreprocesser blandt danske industriarbejdere. Ph.d. afhandling. Aalborg: Aalborg Universitet.
- Clasen, J. og E. Viebrock (2008). *Voluntary Unemployment Insurance and Trade Union Membership: Investigating the Connections in Denmark and Sweden*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Crouch, C. (1982). *Trade Unions: the Logic of Collective Action*. London: Fontana.

Due, J. og J. Steen Madsen (2007). ”Det Danske Gent-systems storhed – og fald?”. I J. H. Pedersen og A. Huulgaard (red.), *Arbejdsløshedsforsikringsloven 1907-2007: udvikling og perspektiver*. Jubilæumsskrift. København: Arbejdsdirektoratet.

Due, J., J. Steen Madsen og M. Dalskov Pihl (2010). Udviklingen i den faglige organisering: årsager og konsekvenser for den danske model. København: LO.

Ebbinghaus, B., C. Göbel og S. Koos (2011). Social capital, ‘Ghent’ and workplace contexts matter: Comparing union membership in Europe. *European Journal of Industrial Relations*, 17 (2): 107-124

Elster, J. (1989). Wage Bargain and social Norms. *Acta Sociologica*, vol. 32: 113-136

Ibsen, F. Høgedahl, L. & Scheuer, S. (2012a). *Kollektiv Handling. Faglig organisering og skift af fagforening*. København. Nyt fra Samfundsvidenskaberne.

Ibsen, F. Høgedahl, L. & Scheuer, S. (2012b). Fagforeningsmarkedet – prisforskelle og medlemsforskydninger. *Politik & Økonomi*

Jørgensen, H. m.fl. (1992). Analyse- og hypotesegrundlag for forskningsprojektet ”Arbejdsliv og politik set i et lønmodtagerperspektiv”. København: LO.

Jørgensen, H., M. Lassen, J. Lind og M. Madsen (1993). Medlemmer og meninger – rapport over spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmer af LO-forbundene. Aalborg: CARMA, Aalborg

Kelly, J. og C. Frege (2004). Varieties of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy. Oxford: Oxford University Press.

Lind, J. (2004). The restructuring of the ghent model in denmark and consequences for the trade unions. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 10(4), 621-625.

Lind, J. (2009). The end of the ghent system as trade union recruitment machinery? *Industrial Relations Journal*, 40(6), 510-523.

Naylor, R.A. (1990). A Social Custom Model of Collective Action. *European Journal of Political Economy*, 14 (3): 511-527.

Olson, M. (1965). *The Logic of Collective Action*. Cambridge: Harvard University Press.

- Olson, M. (1982). *The Rise and Decline of Nations*. Yale: Yale University Press.
- Pencavel, J.H. (1971). The demand for union services: an Exercise. *Industrial and Labor Relations Review*, *ILR Review*.
- Scheuer, S. (1986). *Fagforeninger mellem kollektiv og profession*. Frederiksberg: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Scheuer, S. (1996). *Fælles aftale eller egen kontrakt i arbejdslivet*. Frederiksberg: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Scheuer, S. (1999). *Motivation, aktørmotiver i arbejdslivet*. København: Handelshøjskolens Forlag.
- Scheuer, S. (2011). Union membership variation in Europe: A ten-country comparative analysis. *European Journal of Industrial Relations*, 17 (1): 57-73.
- Schnabel, C. (red.). (2003). *International Handbook of Trade Unions*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Ltd.
- Schnabel, C. og J. Wagner. (2005). *Determinants of Union Membership in 18 EU Countries: Evidence from Micro Data*, 2002/03 IZA Discussion Papers 1464. Institute for the Study of Labor (IZA).
- Scruggs, L., & Lange, P. (2001). Unemployment and union density'. *Unemployment in the New Europe*, , 145-171.
- Scruggs, L., & Lange, P. (2002). Where have all the members gone? globalization, institutions, and union density. *Journal of Politics*, 64(1), 126-153.
- Strøby Jensen, C. (2004). Faglig organisering under forandring – Komparative perspektiver på faglige organisationsgrader i Europa. *Tidsskrift for arbejdsliv*, 6. årg., nr. 3: 515-535.
- Strøby Jensen, C. (2007). *Arbejdsmarkedets Relationer i Danmark*. København: DJØF Forlag.
- Rothstein, B. (1992). Labor-market institutions and working-class strength. *Structuring Politics: Historical Institutionalism in Comparative Analysis*, , 33-56.
- Uusitalo, R., & Bockerman, P. (2005). Union membership and the erosion of the ghent system: Lessons from finland.

Visser, J. (2002). Why fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends. *British Journal of Industrial Relations*, 40: 403-430.

Visser, J. (2006). Union membership statistics in 24 countries. *Monthly Labor Review*, 129: 1, 38-49.

Artikel III - Free rider: the rise of alternative unionism in Denmark*

By

Flemming Ibsen, Laust Høgedahl & Steen Scheuer

Abstract

In this article we analyse some disturbing trends in the Danish labour market: while collective bargaining coverage is still relatively high, union density has been declining and – worse than that – there has been a substantial shift away from recognized and in favour of alternative unionism. The alternative unions are not parties to collective agreements and they offer membership much cheaper than the recognized unions, in effect taking a free ride on the institutional supports that used to be effective only for the recognized unions. The article explains this conundrum by pointing to the political and institutional backgrounds to this development, which threatens to erode the very basis for the Danish collective bargaining system. On the background of general statistics and of a general employee survey, we point out the reasons behind the challenges confronting the recognized unions, pointing out that the recognized unions must become both more efficient in the member services and more cost efficient, if they wish to halt the present downhill trend.

1 Introduction

One of the significant characteristics in the Danish labour market model has been the high union density on both the employee and employer sides of the equation. This has meant broad support to the trade unions, which gave them the strength to develop another feature: collective bargaining agreements on wages and working conditions with the employer organizations in both the public and private sectors, agreements based on a voluntary approach and yet with a relatively high coverage. This bargaining model therefore rests on the continued support of the recognized unions (understood as unions that have been recognized for bargaining purposes by being part of one or more national agreements with employers), but this support has been waning over the past 10–15 years, because of two trends: some employees have increasingly chosen to leave unionism altogether, while others have opted

*Ibsen, F., Høgedahl, L. & Scheuer, S. (2013). Free riders: The rise of alternative unionism in denmark. *Industrial Relations Journal*, © John Wiley & Sons Ltd. 2014

out of the recognized unions, instead choosing so-called ideologically alternative unions, particularly the Christian labour movement. The characteristic feature of the alternative unions is that they are not, or only in very few instances, parties to collective bargaining agreements and they can therefore only offer a package consisting of an unemployment insurance fund (UIF) and a trade union, yet at a significantly lower price than the recognized organizations under the three peak associations: LO (the Danish Confederation of Trade Unions), FTF (the Confederation of Professionals in Denmark), and AC (the Danish Confederation of Professional Associations).

The price differences have always existed in the period that the alternative unions have existed, but they have obtained special significance after the creation of what is more akin to a trade union market, caused by changed legislation under the right-of-center government in Denmark in the period 2001–2011. The aggressive price competition and marketing strategies of the alternative unions have led to a veritable exodus of members, particularly from the LO unions, to the alternative unions. Parallel to the exodus of members from the LO unions to the alternative unions, Denmark has seen a steadily increasing number of workers opt to remain unorganized. If the recognized LO unions continue to lose members, it will ultimately mean the weakening of the Danish model, since recognized unions may become weakened to a degree where they would no longer appear as credible representatives of the workforce.

The article is divided into three parts. In the first part, we describe the development in the membership among the trade unions in the Danish labour market in the period from 1995 to 2011, where we document the massive flight of members from the LO unions to the alternative ones (Ibsen et al. 2012). The second part provides a historical-institutional analysis of the causes contributing to the growth of a market for UIFs and trade union membership, and the market form in this market is analyzed with the help of micro-economic theory. In the third and final part we analyze the reasons why the actors themselves indicate as being their reasons for switching unions in relation to collective action theory (Booth, 1985; Frege and Kelly 2006; Olson, 1965; Visser, 2002; Schnabel and Wagner, 2007).

2 Data and methodology

Analyses of changes in union membership and union density are usually based on aggregate statistics, which we also employ here, but in order to analyze actor motives related to shift in membership status (member, non-member, member of traditional union versus alternative union etc.) we have conducted a major cross-sectional survey, as we describe in this section. Since our interest was focused on why employees would shift from one membership state to another, we included in the survey the following sets of questions:

For respondents who replied that they were union members, we asked whether they had been members of another union earlier on, and if yes, which union this was.

For respondents who replied that they were not union members, we asked whether they had been members of a union earlier on, and if yes, which union this was.

This enabled us to establish membership flows between the different types of unions and between being unionized and becoming non-unionized, providing insights that go beyond what the aggregate statistics supply. Furthermore, we asked all those who had either moved from one union to another or from membership to non-membership what was their rationale for doing so, supplying a number of pre-coded (closed) answering options. In doing this, we become able to analyze actual membership flows in combination with the respondents' (post-hoc) rationalizations hereof. Obviously, some caution needs to be taken when querying respondents post hoc, but we did find that the responses appear robust enough to warrant analysis. It is the first time this type of quasi-dynamic survey analysis had been carried out in Denmark (but for Switzerland, see Oesch 2012).

Since only a relatively small share of prospective respondents may be expected to have changed union affiliation, we needed to conduct a relatively large survey, a realized sample of app. 4,000 of Danish gainfully employed employees plus persons who were unemployed. The data collection was undertaken by Epinion, a major and very reliable Danish market analysis institute. Epinion established a gross sample of 7,012 employees, of whom 4,107 gave valid responses, yielding a response rate of 59 per cent. This realized sample was checked for skewness or bias in geography, gender, age and distributed union membership, no major problems showing up. The realized data set is thus a valid representative sample of employees and unemployed persons between 20 and 69 years of age in Denmark. In this sample, 790 respondents had made the shift from one union to another and 326 had given up union membership altogether.

3 Membership trends: from the LO to the alternative unions

In the last 15 years, Denmark has experienced a marked shift in the union organization of employees and in the external structure of trade unions (cf. Clegg 1976). Two tendencies in particular have been very clear:

- The alternative unions have grown very significantly, in fact their membership has more than trebled in this period.
- The number of unorganized employees has grown by 28%.

The alternative unions are for historical reasons also described as '*yellow unions*' (Müller-Jentsch, 1985) or '*independent unions*' (Scheuer 1998). However, the term '*alternative unions*' is gaining ground among Danish industrial relations scholars as

the prominent definition used (Due et al. 2010; Ibsen et al. 2012). The alternative unions are an alternative to the classic, traditional trade unions and professional organization and consists of the two main actors ‘Christian labour movement’ [Kristelig Fagbevægelse] and ‘The Union House’ [Det Faglige Hus]. Traditionally, the Danish labour movement has been characterized by trade unions and professional organization organized and defined by trade (i.e. by type of training or education or by employment area) with relatively clear demarcation lines between them (cf. Scheuer 1998); school teachers in The Danish Union of Teachers, electricians in The Danish Union of Electricians etc. The alternative unions, on the other hand, are *interdisciplinary* organizing members across the board, i.e. across different trades and professions in both the public and the private sectors. But the main feature that distinguishes the alternative unions from the traditional unions is their lack of use of collective action. The alternative unions do not engage themselves in collective bargaining activities with the employer side nor are they in favour of the use of strikes or any other collective actions, in fact, the statute-book of the Christian Union explicitly its members to strike. They merely offer a set of individual services in addition to an UIF.

Table 1 illustrates how, in absolute figures, the total number of trade union members has declined relatively little from the peak in 1995 until today, where there were only 86,000 fewer members in total in 2011 than was the case in 1995. In other words, the total number of trade union members has not fallen particularly dramatically over the last 15 years. But the development in the absolute membership figures must be seen in relation to the total number of all employees (and unemployed), which grew by 108,000 in the period 1995–2011. This means that the degree of organization has fallen from 73.1% in 1995 to 66.9% in 2011. The decline in the total union density despite the growing labour force is owing to the circumstance that the number of unorganized persons, who are not members of a trade union or professional association, has increased. From 1995 until 2011, the number of non-unionized employees grew by almost 200,000, meaning that every third employee was not a member of a trade union or professional association in 2011.

Table 1C - Union membership and organization, 1995–2011(in thousands, change in %)

	Year				Variation from	
	1995	2000	2005	2011	1995 to 2011	
Union Confederation	----- in thousands -----				%	
LO	1.208	1.167	1.142	917	-291	-24
FTF	332	350	361	356	24	7
AC	132	150	163	188	56	42
Association of Managers	75	80	76	88	13	17
Alternative Unions	53	68	94	173	120	226
Independent unions	62	55	57	54	-8	-13
Total membership	1.862	1.870	1.893	1.776	-86	-5
Unorganized	685	744	747	879	194	28
Total workforce	2.547	2.614	2.640	2.655	108	4
Union density (%)	73,1	71,5	71,7	66,9	-6	
Union density minus alternative members (%)	71,0	68,9	68,1	60,4	-11	

Source: *Statistical Yearbook* and *Statistical Ten-Year Review*, various years. Copenhagen: Statistics Denmark. For LO: LO's membership statistics of paying members (this source consistently quotes lower and more realistic membership numbers).

Another significant trend in the external union structure is the change in the relative sizes between the main organizations and particularly from the LO unions to the alternative ones, but also the increasing size of the FTF and AC. In this period, associations that organize employees with a mid-length or long education experience stagnating or increasing membership figures. The FTF has observed an increase from 1995 to 2005 and thereafter maintained stable membership levels until 2011. The same is the case for The Danish Association for Managers and Executives (*Lederne*), which has acquired 13,000 more members from 1995 to 2011. The AC associations, which organize employed persons with a higher education (academics), have experienced a membership increase of 56,000 persons in the period 1995 to 2011, corresponding to 42 percentage points.

To put it mildly, the membership development has been less positive for the unions under the LO. LO's membership figures hit a historic peak in 1995, with 1,208,000 dues-paying members compared to 2.4 million employees in the entire workforce. Since that time, the membership has been falling consistently and dipped under 1,000,000 dues-paying members in 2011 – corresponding to a loss in the period 1995–2011 of more than 250,000 persons, or almost every fourth member. The loss of members especially accelerated in the period 2005–2011, where LO alone lost 225,000 members. That means that LO has gone from covering almost half of all Danish employed persons in 1995 to slightly more than one-third in 2011.

4 Reasons for the move from LO unions to the alternatives

The development in the union membership is linked to a wide variety of factors and trends (Ebbinghaus and Scheuer 2000; Scheuer 2011; Visser 2002; 2006). *Structural factors* such as the industrial composition of the Danish workforce have altered in ways broadly similar to changes in other advanced market economies. The educational level of the workforce in Denmark has risen in the wake of the de-industrialization followed by the transformation from the primary and secondary sectors towards the tertiary sector. This trend is the pivotal reason why trade unions and professional unions under the two main organizations FTF and AC are on the rise to the detriment of the LO. However, the increase of members of the alternative unions cannot be explained solely by these structural factors. *Political-institutional changes* have on the other hand altered the legislation surrounding the special institutional aspects of the UIFs creating a shift and thus a novel market for unemployment insurance and therefore de facto trade unions making the shift from a recognized union to an alternative one possible. However, political-institutional changes might facilitate the shift from a recognized to an alternative union, but in the end the decision relies on an *individual choice*.

Theories that seek to explain why members choose to organize themselves in unions may be divided into two theoretical perspectives about:

- Employees' expectations regarding their own financial interest in the form of improved wages and working conditions, protection from abuse perpetrated by management and aid in the case of unemployment – the *utilitarian* argument (Elster 1989; Kelly, 1998, Knoke, 1988, 1990, Olson, 1965, 1982, Schnabel 2003, Schnabel and Wagner, 2007, Visser 2002)
- Employees' interest in being part of a community, struggles with colleagues regarding the improvement of the collective bargaining agreements and displaying solidarity with other wage earners, the *altruistic, attitudinal* or value-related argument (Ibsen et al. 2012; Schnabel and Wagner 2007; Visser 2002, 2006).

The *first* theoretical explanation of union membership - utilitarian perspective - has traditionally been pursued by neo-classical labour market economists who only consider the supply function in relation to the price of the membership dues (e.g. Berkowitz 1954; Pencavel 1971). In other words, the number of *services* provided by a trade union or professional association is largely to be regarded *relatively in relation to the price of membership*– the higher the membership dues, the greater the number of services that ought to be included in the function in order for membership to be of value. The demand for union membership is viewed mainly as a function of the ability of unions to produce a large pay differential between unionized and non-unionized to offset the cost of membership. It has, however, long been understood that this pay differential is in most countries, and certainly in Europe,

subject to free-rider problem (Kelly, 1998, Knoke 1990, Olson, 1965, Visser 2002). At workplaces in most European countries, with collective agreements the employer cannot normally pay non-unionized employees less than unionized ones, since discrimination on grounds of organizational membership (or non-membership) is often illegal (the so-called negative freedom of organization). Hence, the presence of free-riders at even strongly unionized workplaces is almost unavoidable. Conversely, workplaces without a union presence often contain unionized employees. A number of solutions to the free-rider problem have been proposed. Olson who first pointed out the free-rider problem, suggested in his by-product theory of interest representation, that selective incentives more or indeed less relevant to the collective action of the organization (or lobby) would enable interest groups to overcome the free-rider problem (Olson 1965: 133; cf. also 1982).

The *second* theoretical point of view has pointed to a kind of reputation effect or normative conformity incentive, implying that members obtain utility from complying with unionization where it is a relatively strong norm, the social-custom-approach, (Booth, 1985, Booth and Chatterji, 1995, Kelly, 1998, Knoke, 1988, Visser 2002, Ibsen et al., 2012). If the members feel a strong sense of belonging to the trade union or professional association – either in the form of a class community or professional community – then the price sensitivity is reduced. The social custom theory also identified the problem of a critical mass, below which unionization is no longer sustainable. As a consequence unions need to produce results and outcomes in the form of collective agreements and member services, that satisfies their members needs in order to preserve and retain the normative incentive to union membership.

Thus, the theoretical approach underlying this article is inspired partly by rational choice theory – to explain the conduct of individuals), partly by neo-institutional theory and theories of collective strategic action (to explain the conduct of collective actors). In this way we include both the employees' choices of being a union or a non-union member and choices between different competing unions, and different types of actions and strategies by unions, trying to recruit and retain members.

5 Political-institutional changes in the market for trade unions and UIFs

No organizations exist in a vacuum, but rather in a mutually dependent relationship with the world around them (Jacobsen and Thorsvik 2002). The activities of trade unions and professional associations are characterized by being particularly multi-dimensional and stretch out to politics, to civil society and to the private market (Frege and Kelly 2006). The trade unions and professional associations – including the membership movements between them – are therefore also naturally sensitive toward changes in one or more of these dimensions. On the basis of these methodological considerations, there are a number of more or less independent conditions

and factors affecting the movements of the wage earners. This occurs between the union organizations and in and out of the union market. Economic, cyclical changes, the political climate and shifts in the attitudes in the population are all factors affecting the tendency of wage earners to organize themselves in unions and professional associations (Ibsen 2008, Visser 2002). Unions and professional associations can therefore be regarded as open systems that are marked by a great degree of dependence and considerable interaction with the world around them, which the organizations are a part of (Scott 1981).

The last decade has featured a number of political-institutional changes emerging from, among other things, new legislation in labour policy, which has a great impact on whether or not the employed organize themselves in a union or professional association. First and foremost, the scientific literature often refers to the erosion of the *Ghent effect*, which followed the changes made to the Unemployment Insurance Fund Act of 2002. In 2010, the negotiations between the Liberal-Conservative government and its support party, the Danish People's Party, enacted a so-called restoration plan, which included a ceiling on tax deductions for union membership dues of DKK 3,000 *pro annuum*, meaning that union membership has become more expensive for most of the recognized unions.

The following describes how the political-institutional changes have changed the conditions for organizing in unions and professional associations. In this connection, we will examine how the market form in the market for unions has changed from being a *de facto* monopoly to a competitive situation and how the economic incentives for changing from particular LO unions to the alternative unions has increased significantly.

The Ghent system and implementation of the Ghent effect in Denmark

The significance of the Ghent system is still the object of debate in international labour market research. There are a number of studies of how changes in or erosion of a Ghent system can affect the organization, as changes that weaken the attractiveness of the system for the members can result in reduced organization levels, as in Finland (Böckerman and Uusitalo 2006). Similarly, an institutional arrangement that includes fewer clear incentives for membership means that the general level of organization is lower than in other Ghent countries, although higher than in the countries outside of the Ghent system, as is the case with Belgium (Rie et al. 2011). Finally, the newest comparative studies in Europe also show that the Ghent system continues to have entirely decisive influence on the organization of trades and professions (Ebbinghaus et al. 2011, cf. also Bryson et al. 2011).

More specifically, the Ghent system in Denmark has meant that the traditional and recognized Danish trade union movement has largely had stable recruiting channels

over time. In practice, the system means that UIFs that are closely tied to the union movement control the payment of unemployment insurance to the unemployed who are members of the UIF in question. Possibly of even greater importance – seen through the eyes of the trade union movement – this provides the union movement with strong institutional control. Research often refers to a so-called Ghent effect (Rothstein, 1992; Due and Madsen, 2007; Albrechtsen, 2004; Böckerman and Usitalo, 2006). Comparatively, if examining IR systems across national borders, it is rather remarkable how the countries with an integrated Ghent system (Denmark, Sweden, Finland and to some degree Belgium) have significantly higher organization levels with respect to trade unions and professional associations than countries without a Ghent system (Böckerman and Usitalo 2006, Kjellberg 2011). This is because the Ghent effect builds on the condition of double membership, meaning that everyone who wants to insure themselves against unemployment not only joins an UIF but must also join the associated union organization– and vice-versa. Unemployment insurance fund membership thus becomes an important recruiting channel for the union organization which the UIF is tied to – and vice-versa (Lind, 2004; 2009).

In Denmark, however, there has never been a formal or legal requirement about being a member of both an UIF and a trade union or professional association. To the contrary, for employees, it has always been a legal right to insure oneself from unemployment *without* being forced to be a member of a trade union. According to Due and Madsen (2007), the requirement regarding double membership has been an illusion that has existed since the implementation of the Ghent system. A significant reason for the illusion being able to continue is that in the Danish Ghent system, there was actually talk of a monopoly from the beginning, as the law introduced in 1907 simultaneously introduced UIFs that were *trade- and profession-specific*, as opposed to the Belgian model, where there was full competition between the UIFs from the very beginning (Due and Madsen 2007; Scheuer 1998). At the same time, it was possible in the original Belgian version of the model to achieve the same degree of compensation without being a member of an UIF by registering with the municipal administration. According to Clasen and Viebrock (2008), this relates to the absence of insight of the “*lack of transparent institutional separation*” between UIFs and trade unions among workers in countries with the Ghent system. The result is that UIFs and trade unions and professional associations appear to represent a single, comprehensive package, which is why the employed often choose to join both – hence the Ghent effect.

In relation to the mobility in the market for trade unions, a significant development was the introduction of the so-called ‘freedom package for the labour market’ toward the end of 2001 by the newly elected right-of-center Liberal-Conservative government. The Liberal-Conservative government took office after an eight year period with a Social democratic led government. Part of the aim of the freedom package for the labour market was to prevent more or less enforced membership of

trade unions. For historical reasons there has always been a close relationship between the Social democrats and the labour movement and in particular the LO-unions. Until 2003 the LO was in fact represented in the central board of the Social democrats and vice versa. Financially The LO has always been a significant contributor for the Social democrats during election campaigns and a small percentage of the LO membership fee is actually earmarked for supporting the Social democrats. However, since the union density climbed during the nineties so did the segment of LO members with liberal/conservative political views. The freedom package was therefore an ideological reform aimed at liberating these liberal/conservative wage earners (and voters) from the social democratic friendly LO-unions. A secondary objective was clearly to weaken the trade unions influence and power which had grown equivalent with the union density.

The result of the freedom package was seemingly minor, but nevertheless quite serious change. The old delineation of the UIFs, organized along trade-related and professional lines, which had been a central element in the system since 1907, was eliminated in as much as all UIFs were now able to become *interdisciplinary*, thereby recruiting members outside of their own traditional trade- or profession-oriented territory (Due and Madsen 2007; Ibsen et al. 2012; Strøby Jensen 2007). This broke the de facto monopoly for the recognized union movement by opening the market for trade unions and professional associations to the interdisciplinary UIFs and their associated alternative unions/associations. The consequence has been the exploitation of the Ghent effect as an important recruiting channel for the alternative union movement, the free riders on the Danish collective bargaining system; partly by making the interdisciplinary UIFs legal, but also because the entire debate surrounding the ‘freedom package’ for the labour market has possibly contributed to more wage earners becoming more aware of the institutional difference between an UIF and a trade union together with the fact that it is possible to insure oneself in an UIF without simultaneously having to *organize* oneself in a trade union or professional association.

The changes made to the Ghent system (the UIF system) in Denmark have undoubtedly contributed significantly to the changes in the external union structure, to the detriment of the LO unions.

Outlawing closed-shop agreements

An example of another political-institutional change that has had a great impact was when the European Court of Human Rights in January 2006 found that the closed-shop agreements were in violation with article 11 in the European Convention on Human Rights, which is about freedom of assembly and freedom of speech. As a result, the Folketing passed an adjustment of the rules in the legislation about freedom of association in spring 2006 (*Lov om foreningsfrihed på arbejdsmarkedet* – Law about freedom of association in the labour market), outlawing closed-shop

agreements, or rather, rendering them without legal effect. The court decision was a product of a joint complaint filed by two Danish wage earners with the support of the two alternative unions Krifa and The Free Union of Denmark (Danmarks Frie Fagforening). The alternative unions had a strong motive in the case since a total ban of closed-shop agreements would remove a pivotal recruiting channel for many LO unions.

A closed-shop agreement is defined in the sense of labour market theory as an agreement between an employer organization and an employee organization, according to which the employer is obligated to only employ persons who either are – or immediately after employment become – members of a certain trade union or professional association (Hasselbalch, 2006; Nedergaard, 2005). Historically, on the basis of fundamental contractual freedom, Danish employers have otherwise in principle had the right to decide for themselves whom they enter into contracts with; including those they want to employ (Scheuer 1998). However, limitations have increasingly been placed on this freedom over time, not least with respect to the closed-shop agreements related to collective bargaining agreements. The Confederation of Danish Employers (DA) has historically (with few exceptions) always been opposed to closed-shop agreements favouring the members of a single employee organization. Closed-shop agreements have therefore only been entered into in the private labour market *outside of* DA (ibid.). In general the employers association openly supports the Danish model and especially the collective bargaining system as the main form of regulation of the labour market instead of legislation dictated by politicians. However, for ideological reasons the employers and their employer organizations do not comment on or meddle in which union their employees chose to organize themselves in.

According to LO, roughly 220,000 employed persons were covered by closed-shop agreements in January 2006, corresponding to 10% of the total Danish labour force at the time. Most agreements were entered into with small companies and employers such as plant nurseries, masonry companies, hairdressers and carpenters as well as a number of larger companies.

Re-establishment plan – ceiling on the tax deduction for union dues

The re-establishment plan includes significant political-institutional changes affecting both the trade unions and professional associations and the UIFs they are affiliated with. First and foremost, as of July 1 2010, the period of eligibility for unemployment insurance benefits was cut from four to two years. At the same time, the period for earning the right to unemployment insurance benefits was extended from 26 to 52 weeks, and the period for calculating unemployment insurance benefits was extended from 13 weeks to 12 months. Moreover, the period for the length of time in which unskilled or uneducated persons can receive so-called adult education

support from the state was cut from 80 to 40 weeks. Seen in relation to the member organizations in the trade unions and professional associations, however, the significant element in the re-establishment plan was the establishment of a ceiling over the tax deduction for dues paid to trade unions and professional associations of DKK 3,000, which primarily affected the recognized unions that must cover the expenses to collective bargaining agreements and therefore have higher membership dues than the alternative unions. It is rather remarkable that the ceiling was set precisely so that the members of the recognized unions no longer could receive a full tax deduction, whereas the alternative unions can continue to do so (i.e. the ceiling on the deduction lies between the typical prices for the two kinds of organizations). This creates a clear financial incentive to switch from a recognized and expensive union or professional association to a cheaper alternative.

The market for services from unions and professional associations and UIFs – from monopoly to competition

The political-institutional changes have played a considerable role in making it possible for the alternative unions to expand into the union market, where they have grown in number and size.⁷ One can therefore argue – on the basis of economic theory about market reforms – that the political-institutional changes have moved the market form from one of few suppliers that all have been dominant via a monopoly over their particular trade- and profession-delineated area of organization to a market characterized to a larger extent by competition. But which market form are we talking about and how will such a market function?

The market form depends on whether the supplied products are homogenous or heterogeneous. Unemployment insurance fund services are relatively homogenous, as most of the services provided are determined by legislation: the amount and duration of UIFs, monitoring of availability, and job interview and guidance services. However, there can be differences between the services provided by UIFs in relation to aiding the unemployed in finding their way back into the labour market. In many ways, we are therefore dealing with a homogenous product provided by different UIFs, which would indicate that the prices for the services should be rather similar – on the condition that the market for unemployment insurance benefits is transparent – such that the wage earners have a clear sense of the connection between the services provided by the respective UIFs and their prices.

When it comes to the price of the services provided by trade unions and professional associations, however, there is a difference in terms of the services provided by the recognized and non-recognized unions and associations. The unions and associ-

⁷ Most recently in 2010 with the establishment of 2B –*Bedst og Billigst* (Best and Cheapest), which is part of *Det Faglige Hus*, and '*JOBtryghed*' (JOB security) in 2011, which is a part of the ASE unemployment insurance fund.

ations that are involved in negotiating the collective bargaining agreements provide services related to collective bargaining agreements in addition to the individual services, whereas the non-recognized alternative unions only provide individual services such as legal counsel in the case of disagreements with employers and various kinds of insurance services. Conventional economic theory would thus conclude that the recognized unions and associations can charge a higher price for their total union services than the non-recognized unions. However, the problem for the recognized unions and associations is that the collective bargaining agreements are treated in economic theory as collective goods, which can by definition be received without being paid for. The collective bargaining agreements in the Danish labour market are so-called 'area bargaining agreements', which cover all the employees in the workplaces in which the employers have signed a bargaining agreement with a trade union or association. On this background, there is not talk of collective agreements for members, where being a member of the recognized union or association is required to receive the services. Economic theory thus refers to free riding (Olson 1965), where the individual employee can enjoy the value of the goods without having to pay for them. Free riding can thus be used to refer to the migration from the recognized unions to the ideologically alternative unions or the unorganized labour market. It is therefore difficult to set a price for the market for unions and professional associations, as different services are provided and the opportunity to free ride exists. What should the relative prices be between being a member of the recognized suppliers and the non-recognized suppliers? An important question in relation to setting prices is how the individual wage earner experiences the services provided by the two types of organizations? Can the wage earners clearly see that there is talk of two different types of unions providing different services? Are Danish wage earners aware of the difference between the recognized unions and the ideologically alternative unions? If the difference is not visible and most of the employed think that there is not a difference in terms of the services provided by the alternative and LO unions – collective as well as individual services – then there should not be a difference in the price the wage earners pay to the two competing organizations. In micro-economic theory, the consumer defines whether or not there is a difference between two products – not the suppliers. A condition for the unions and professional associations that are behind the collective bargaining agreements being able to charge more for their services is, therefore, that the employed are actually aware and experience in practice that these unions and professional associations provide more services of a higher quality than the alternative unions.

There is a lack of research documenting the level of awareness among Danish wage earners regarding the differences between the services – collective as well as individual – provided by the organizations behind the collective agreements and the alternative unions. But it might be reasonable to presume that most Danish wage earners have some measure of awareness about how it is the collective recognized unions that negotiate and develop the collective bargaining agreements – and there-

fore deserve to charge more for their services in relation to the prices of the alternative unions.

In summary, then, one can conclude that the market for the services provided by trade unions and professional associations is not a market with perfect competition, of course, as such a market would demand that the products/services provided were homogenous from the perspective of the employee, or at least that product differentiation should be completely transparent and visible to members and to potential members. The market form is therefore imperfect competition, which renders it possible for the individual provider to pursue an independent price policy. But how do the relative prices look and what is the incline of the total demand curve in the market? That depends on the strength of the competition between the suppliers and the difference the customers find there to be on the products supplied. If the differences are felt to be substantial, the curve will be very steep; conversely, experienced small differences will indicate a flat curve.

The central question for the LO unions is, thus, how price sensitive their members really are and how they react to the price differences between their own union membership dues and the dues charged by the alternative unions. Do the differences in the value of membership correspond to the price difference? Or does the difference in price have to be reduced and the value of membership increased for the LO unions' members before the migration to the alternative unions can be stopped? In any case, the LO unions will be forced to re-define their strategy if they are to stabilize their body of members and union density.

We can illustrate this on the basis of our survey data (cf. section 2 Data and methodology above)

Table 2C - The reasons why wage earners switch from LO unions to alternative unions, 2010 (in %)

Question – What were your reasons for switching to your present union?	
Multiple - in per cent of respondents	
Utilitarian arguments	
Because of the price of the membership due	78
Because my former union did not attend my interests	25
Because of poor consultancy	17
Because I have been treated badly	11
Because my former union worked against my interests	4
Because I was unsatisfied with the members' offer	3
Value-related arguments	
Because my former union supported certain political parties	21
Because I was unsatisfied with the union management	19
Because of the way my former union conducted conflicts and strikes	8

Source: Ibsen et al. (2010: 144) n = 238. Note.: The data stems from one multiple choice question with nominal categories

‘Because of the price’ is the overwhelming reason the employed persons themselves indicate as the reason for switching from an LO union to an alternative. Almost four out of five (78%) of the members who have switched indicate this to be the reason why they have opted for an alternative union.

This attests to how the switching members act in a goal-rational, utilitarian manner. If the price of membership is not commensurate with the value of the services, members will have a tendency to seek out the cheaper alternative unions. This tendency is further strengthened by every fourth of those switching unions indicating ‘*Because my former union did not attend to my interests*’ as their reason for switching.

But why do some unionists choose to change their affiliation, and others not? Who is it that takes the jump? To this end, we can supply an analysis of the causes with a multi-nominal regression analysis on the background of our survey data in order to obtain a more nuanced picture of the factors in play when the employed choose to leave a collective bargaining organization in favour of an alternative union. Our dependent variable in the model is thus:

- Employees who are members of a recognized unions or associations (reference category) versus employees who are members of a non-recognized, alternative union or association and have been in a recognized union or association earlier.

As shown in Table 3, the output in the model is an odds ratio which is calculated on the basis of our reference category ‘*Members of the recognized unions and associations who do not consider switching to an alternative union or association*’, in ratio to ‘*members of alternative unions and associations who have switched from a recognized union and association*’. As the model indicates that the odds ratio for members of the alternative unions who have voted for the right-of-center parties 3.7, this means that the chance is 3.7 times greater that alternative members who have formerly been members of recognized unions have voted for right-of-center parties in relation to current members of recognized unions who are not considering switching to an alternative union.

Table 3C - The odds ratios for switching members in relation to loyal members

Multinomial regression analysis	
	Odds ratio Exp(B)
Members of alternative union (former member of a recognized Union)	
Background variables:	
Male	ns.
Under 41 years of age*	2,0
Employed in the private sector**	2,9
Institutional circumstances	
Not covered by a shop steward***	3,9
Not covered by a Collective agreement*	1,9
Ideology and values:	
Voted for The Liberal Party (Venstre), The Conservatives, Liberal Alliance or the Danish People's Party at the last election of the national Parliament (November 2008) ***	3,7

Source: Ibsen et al. (2012: 151), n = 3,858 significance levels: *($0.01 < p \leq 0.05$), **($0.001 < p \leq 0.01$)

***($p \leq 0.001$).

The regression analysis clearly shows that the probability for switching from a recognized union or association to an alternative increases significantly if the member is not covered by a collective bargaining agreement and/or a union representative (i.e. there is a weak union presence). The institutional relations at the workplace have thus considerable influence when the wage earners switch from recognized unions and associations to an alternative. The same is the case if the member works in the private sector, is under 41 years of age and votes for one of the right-of-center parties. Moreover, analyses indicate that members who choose to switch to an alternative union at the expense of an LO union express weak supportive attitudes in connection with technical and professional organization (cf. Ibsen et al. 2012: 152-4).

This means that the switching segment of members is particularly price-sensitive for the very reason that switching members do not associate normative motives with union membership. The price of membership in the union or association therefore plays a decisive role when wage earners choose to turn their backs on the recognized union movement. The incentive is further reinforced if the member, as mentioned, is not covered by a collective bargaining agreement and/or union representative. This can be interpreted as these members not feeling that the services provided by the recognized unions and associations are commensurate with the price of membership. Membership of a cheap alternative then becomes more valuable, as there is a better balance between services and price. In other words: if the LO unions do not deliver the goods from the Danish model, the members will not accept paying full price and therefore switch to the alternative unions, where the price matches the level of service better. Hence, in this case the shifting members are not free-riders since they are not covered by a collective agreement. Similarly, the price

sensitivity depends on whether the members feel a value-related and normative sense of belonging to the LO unions.

The variation between the prices of a UIF membership is rather small compared to the variation between the trade union membership dues (cf. table 4). The services provided the UIFs are relatively homogenous and the price of the membership is therefore relatively similar. The alternative unions have the cheapest trade unions dues but are at the top end when it comes to the price of UIF due. This is rather remarkable since the alternative UIFs are highly centralized and therefore do not have the expenses of running local branches as the LO UIF.

Table 4C – Membership dues in Denmark per month, selected trade unions and UIFs, in DKK (2012)

	Trade union	UIF	Total
LO:			
Metal (skilled manual)	489	468	957
HK (office and clerks, non-manual)	403	451	854
3F (general workers)	466	474	940
LO weighted mean	454	460	914
FTF:			
DLF (School Teachers)	506	411	917
DSR (Nurses)	451	396	847
BUPL (Kindergarten Teachers)	504	420	924
FTF weighted mean	436	411	847
AC:			
DJØF/AAK (Lawyers and Economists)	298	415	713
IDA (Civil Engineers)	287	405	692
DM (Science and Humanities Graduates)	380	462	842
AC weighted mean	324	424	748
Alternative:			
KRIFA (Christian Union)	155	453	608
Det faglige hus (The Union House)	99	455	554
Alternative weighted mean	128	454	581

Source: The home pages of the respective trade unions and UIFs, *The Danish Pensions Agency, Statistical Yearbook and Statistical Ten-Year Review*, various years. Copenhagen: Statistics Denmark and LO membership statistics

These dues may appear quite high, but it must be remembered that they are tax-deductible, implying that the net cost is approximately two thirds of the above figures. However, as mentioned above, the previous government introduced a maximum deductible amount for the union part of the dues of DKK 3,000 pro annum (250 per month). This has increased the net cost of union members substantially for all unions except the alternative, non-recognized ones, obviously making the price-competitive mechanisms more critical for the majority of recognized unions.

The price of the FTF trade union dues are at the same level as LO or even higher. However, the FTF trade unions are not experiencing a flight of members to the alternative unions. FTF trade union members seem to be less price-sensitive than

the LO members. This may have to do with the fact that FTF and AC unions and associations have a clearer profile, consistent with their members' attitudes and that these unions have more and better selective incentives in relation to a trade union membership.

The alternative unions have developed a 'free-riding concept', offering wage earners a 'full package' with both UIF and union membership where the UIF due is matching the LO unions dues but where the union due is much cheaper compared to the LO unions dues. So if the employees switch to an alternative union, they can save approximately DDK 4500 per year and still get the goods from the collective agreements and the benefits from the UIF. This very strong price competition has been one of the main causes for flight of members from the LO unions to the alternative unions.

Summing up, the analysis above shows that political, institutional and economics changes in the market for trade unions and UIFs have been in favour of the rise of alternative unionism in Denmark during the past 15 years. These changes have altered the traditional Danish model of regulating wages and working conditions and especially weakening the LO unions and thus changing the power balances between the employer associations and the unions associations in the bargaining process in favor of the employer associations.

7 Conclusions and perspectives

The Danish labour market is one of the world's most thoroughly organized – on the employee and employer sides alike. This has made it possible and provided the social partners with the opportunity to develop another particular characteristic for the Danish model: the collective bargaining agreements. The employers and employees themselves – both on national and workplace levels – are therefore responsible for regulating the labour market and determining the wages and working conditions via voluntary, collective bargaining agreements. But the Danish model has come under pressure from several sides. One of the most serious threats stems from the declining union density on the employee side, which we have documented and analyzed. The trade unions participating in the collective bargaining agreements with the employers lost members, partly to the alternative unions while yet others opt to be unorganized. If the Danish model is to continue, it is necessary for these recognized trade unions to turn around the current negative development in their membership figures. The Danish LO trade union is the association that is losing the most members to the alternatives and is therefore under pressure to finding new methods for revitalizing the efforts aimed at recruiting and retaining members.

The LO unions can compete with the alternative unions, when it comes to the price on UIFs, but the alternative unions can offer a union membership at a discount rate without having to contribute to the development of wages and working conditions.

So the alternative unions have utilized another version of the perfect free-rider concept.

What can the Danish LO unions do to reverse this negative development? The logical and strategic answer should be to minimize the difference between the alternative unions due and the LO union due. The LO unions are entitled to a higher price, because the LO unions are using a lot of resources to develop and renew the Danish model: bargaining and making collective agreements and solving industrial conflicts. But a strategy of cost minimization could surely result in minimizing the differences between the alternative and the LO union membership price. But competing on price may not be the only answer in the sense that the LO unions are then competing on the alternative unions battle ground. In short the LO unions must be both cheaper and better, minimizing cost and price differences *and* develop more innovative collective goods and individual services. So the strategic answer to the alternative unions aggressively price competition may be to lower the price of the union membership and enhance the value of the membership through better collective agreements and individual member services. The LO-unions operate with one-size-fits-all membership but as we have documented many of the LO-members who opt out of the LO unions choosing an alternative union instead are not covered by a collective agreement or a shop steward. In other words these wage earners do not get the full benefit of a LO-union membership but they are still paying a full membership fee. A differentiated membership fee-policy allowing cheaper membership for wage earners who are not covered by a collective bargaining and a shop steward might reduce the flight of members by eliminating the price difference between the LO-unions and the alternative unions.

Another strategy relies on enhancing and strengthen the normative or value-related motives for a LO membership. The institutional support from closed shop agreements and trade specific UIFs are not present any more which makes it harder for the LO unions to accommodate all segments of wage earners especially ones with liberal or conservative political positions. Our study indicates that it is not wise for LO unions to be too partisan but must seek influence across all parties in the Danish Parliament in favour of their members as opposed to solely supporting the Social democrats.

The LO unions have until now only tried to develop the collective agreements, but this strategy has not limited the loss of members to the alternative unions. The free-riding process goes on, as long as the LO unions refuse to realize, that they are operating at a market with both price competition and competition on quality of services.

References

- Albrechtsen, H. (2004). The broken link – do trade unions represent the interests of the unemployed? Evidence from the UK, Germany and Denmark within the framework of the European Employment Strategy. *Transfer*, 10: 4, 569-587.
- Berkowitz, M. (1954). The Economics of Trade Union Organization and Administration. *Industrial and Labor Relations Review* 7: 512-523
- Booth, A. (1985). The free-rider problem and a social custom model of union memberships. *Quarterly Journal of Economics*, 100: 253-261.
- Booth, A. and M. Chatterji (1995). Union membership and wage bargaining when membership is not compulsory. *Economic Journal* 105: 345–360.
- Böckerman, P. and R. Uuitalo (2006). Erosion of the Ghent System and Union Membership Decline: Lessons from Finland. *British Journal of Industrial Relations*, 44: 2: 283-303.
- Bryson, A., B. Ebbinghaus and J. Visser (2011). Introduction: Causes, consequences and cures of union decline. *European Journal of Industrial Relations*, 17(2): 97-105.
- Clasen, J., and Viebrock, E. (2008). Voluntary unemployment insurance and trade union membership: Investigating the connections in Denmark and Sweden. *Journal of Social Policy*, 37(03), 433-451
- Clegg, H. A. (1976). *Trade Unionism under Collective Bargaining*. London: Blackwell.
- Due, J. and J. Steen Madsen (2007). ”Det Danske Gent-systems storhed – og fald?”. In J. H. Pedersen and A. Huulgaard (red.), *Arbejdsløshedsforsikringsloven 1907-2007: udvikling og perspektiver*. Jubilæumsskrift. København: Arbejdsdirektoratet.
- Due, J., J. Steen Madsen and M. Dalskov Pihl (2010). *Udviklingen i den faglige organisering: årsager og konsekvenser for den danske model*. Silkeborg: Silkeborg bogtryk
- Ebbinghaus, B. and S. Scheuer (2000). Denmark. Country Profiles and Tables. In B. Ebbinghaus and J. Visser: *Trade Unions in Western Europe since 1945*. London: Palgrave, 157-199.
- Elster, J. (1989). *The Cement of Society*. Cambridge: Cambridge University Press.

Frege, C. and Kelly, J. (2006). *Varieties of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. Oxford: Oxford University Press

Hasselbalch, O. (2006). Foreningsfrihedsloven i kontekst *organisationsret – organisationsfrihed - alternativ organisering*, 1. udgave. København: DJØF Forlag.

Ibsen, F. (2008). Fagbevægelsens fremtid udvikling eller afvikling? – En analyse af fagbevægelsens fremtidige medlemsudvikling og rekruttering og fastholdelsesstrategi. Projektgrundlag. Aalborg: CARMA, Aalborg Universitet.

Ibsen, F. Høgedahl, L. and Scheuer, S. (2012). *Kollektiv handling. Faglig organisering og skift af fagforening*. København. Nyt fra Samfundsvidenskabernes.

Jacobsen, D.I. and J. Thorsvik (2002). *Hvordan organisationer fungerer*. København: Hans Reitzels Forlag.

Kelly J. (1998). Rethinking Industrial Relations: Mobilisation, Collectivism and Long Waves. London: Routledge

Kjellberg, A. (2011). The decline in swedish union density since 2007. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 1(1), p. 67-93.

Knoke D (1988) Incentives in collective action organizations. *American Sociological Review* 53(3): 311–329.

Knoke D (1990) Organizing for Collective Action. The Political Economies of Associations. New York: de Gruyter.

Lind, J. (2004). The restructuring of the ghent model in denmark and consequences for the trade unions. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 10(4), 621-625.

Lind, J. (2009). The end of the ghent system as trade union recruitment machinery? *Industrial Relations Journal*, 40(6), 510-523

Müller-Jentsch, W. (1985). Trade unions as intermediary organizations. *Economic and Industrial Democracy*, 6(1), 3-33.

Nedergaard, P. (2005). Arbejdsmarkedspolitisk Leksikon. Begreber, forkortelser, organisationer, partier og personer. København: AOF's Forlag.

Olson, M. (1965). *The Logic of Collective Action*. Cambridge: Harvard UP.

Olson, M. (1982). *The Rise and Decline of Nations*. New Haven: Yale UP.

Pencavel, J.H. (1971). The demand for union services: an Exercise. *Industrial and Labor Relations Review*, **24**: 180–190

Rie, T.V., I. Marx og J. Horemans (2011). Ghent Revisited: Unemployment insurance and union membership in Belgium and the Nordic countries. *European Journal of Industrial Relations* 17(2): 125-140.

Scheuer, S. (1998). Denmark: A Less Regulated Model. In Anthony Ferner and Richard Hyman (editors): *Changing Industrial Relations in Europe*, 2nd edition, Oxford: Blackwell, 146-170.

Scheuer, S. (2011). Union membership variation in Europe: A ten-country comparative analysis. *European Journal of Industrial Relations* 17(1): 57-73.

Schnabel, C. (2003). Determinants of trade union membership. In: J. T. Addison and C. Schnabel (ed.s) *International Handbook of Trade Unions*. Cheltenham: Edward Elgar, 13–44.

Schnabel, C. and J. Wagner (2007) Union density and determinants of union membership in 18 EU countries: Evidence from micro data, 2002/03. *Industrial Relations Journal* 38(1): 5–32.

Scott, R. (1981). Organizations – Rational, Natural and Open System. New Jersey: Prentice Hall.

Strøby Jensen, C. (2007). *Arbejdsmarkedets Relationer i Danmark*. København: DJØF Forlag.

Udéhn, L. (1993). Twenty-five years with The Logic of Collective Action. *Acta Sociologica*, 36 (3): 239-263.

Varian, H.R. (1993) *Intermediate Microeconomics*. Third edition, New York: W.W. Norton & Company, Inc.

Visser, J. (2002). Why fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends. *British Journal of Industrial Relations*, 40: 403-430.

Visser, J. (2006). Union membership statistics in 24 countries. *Monthly Labor Review*, 129: 1, 38-49.

APPENDIX

List of Abbreviations

3F	<i>Fagligt Fælles Forbund</i> (General Workers' Union)
AC	<i>Akademikernes Centralorganisation</i> (The Danish Confederation of Professional Associations)
DA	<i>Dansk Arbejdsgiverforening</i> (The Confederation of Danish Employers)
FTF	<i>Fællesrådet for Tjenestemænd og Funktionærer</i> (The Confederation of Unions for Salaried Employees and Civil Servants)
HK	<i>Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund</i> (The Union of Commercial and Clerical Employees)
LH	<i>Ledernes Hovedorganisation</i> (The Danish Association of Managers and Executives)
LO	<i>Landsorganisationen i Danmark</i> (The Danish Confederation of Trade Unions)
UIF	Unemployment Insurance Fund

Artikel IV - The Ghent effect for whom? Mapping the variations of the Ghent effect across different trade unions in Denmark*

By

Laust Høgedahl

Abstract

The presence of an unemployment insurance system based on voluntary membership in unemployment insurance funds (known as the 'Ghent system') and a high union density has long been known and well documented and even referred to as a special 'Ghent effect'. However the Ghent system, especially in the three classic Ghent countries Finland, Sweden and Denmark have come under significant pressure in recent years and many researchers are referring to an erosion of the Ghent system as a recruiting mechanism for trade unions. But prior research aimed at documenting the Ghent effect seems to disregard variations in how strongly trade unions benefit from the Ghent system as a recruiting mechanism. Hence, this article sets out to investigate whether all trade unions equally benefit from a Ghent effect across different sectors and occupations by studying the Danish case. Unique survey data made it possible to map Danish wage earners' reasons for joining or leaving unemployment insurance funds and trade unions. The article finds that there are great variations among Danish trade unions in term of how strongly they are dependent on a Ghent effect as a recruiting mechanism. We may expect the same variations in the two other Ghent countries Sweden and Finland because the organisation of the Ghent system is similar in the three Nordic countries. In addition the article shows that this variation might help explain why some trade unions are on the rise to the detriment of others.

Key-words: *Ghent system, Ghent effect, unionization, voluntary unemployment insurance system, unemployment insurance funds, trade unions, alternative unions, yellow unions.*

*Høgedahl, L. (2014). Free riders: The rise of alternative unionism in denmark. *Industrial Relations Journal*, 45 © John Wiley & Sons Ltd. 2014

1 Introduction – Mapping the Ghent effect

The unemployment protection system in Denmark, Finland, Sweden, Iceland and partly in Belgium is rather different from that of other countries. These are the only (remaining) countries following the so-called *Ghent system* of unemployment insurance. This particular system is characterized by voluntary membership (as opposed to compulsory) in unemployment insurance funds (UIFs) that are recognized and subsidized by the state and controlled by the labour movement. The Ghent system has proven to be the driving mechanism behind the high union density of the Ghent countries and especially in the three ‘classic’ Ghent countries Denmark, Sweden and Finland (Rothstein, 1992; Scruggs, 2002; Ebbinghaus et al 2011; Bryson et al 2011; Mares, 2000). The presence of the Ghent system and a high union density is therefore referred to as the *Ghent effect*. However, the Nordic Ghent systems have come under significant pressure in recent years and many researchers are referring to an ‘erosion’ of the Ghent system as a recruiting mechanism for trade unions (Lind 2006, 2009; Kjellberg, 2006, 2011; Böckerman & Uusitalo, 2006). This is mainly due to the deterioration of the unemployment benefits provided by the UIFs in terms of coverage, eligibility and the right of re-entitlement, making membership in a UIF less attractive and *eroding* the UIFs as a recruiting mechanism for their associated trade unions. Hence, research regarding the Ghent effect has often focused on either analysing the erosion of the system as a recruiting mechanism (Lind, 2004, 2009; Due and Madsen, 2007; Uusitalo & Böckerman, 2005; Kjellberg 2006, 2009) or measuring the Ghent effect compared to other factors known to contribute to a high union density in cross-national studies (Scruggs, 2002; Ebbinghaus et al, 2011; Van Rie et al, 2011; Schnabel & Wagner, 2003; 2005, Western, 1994). But do all trade unions and professional organisations equally benefit from a Ghent effect across sectors, occupations and branches, or are some unions more dependent on the Ghent effect as a recruiting mechanism than others? And can such variation help explain why some trade unions are losing members while others are on the rise when the Ghent system is being reformed?

During the 2000s the Liberal-conservative government made small but nevertheless pivotal political-institutional changes to the Ghent system in Denmark. The reforms have not only made the system less attractive by deteriorating the unemployment benefits but also created a state of competition among UIFs. This was one of the consequences of the ‘Liberation of the labour market’ reform implemented in 2002 allowing all UIF to become *interdisciplinary* giving rise to ‘yellow’ or ‘alternative’ unionism in Denmark (for more on the rise of alternative unionism see Ibsen et al 2012). The alternative unions organise members (or customers in their own terminology) across different trades and professions in both the public and private sectors, in contrast to the trade-specific, traditional labour movement. The alternative unions are not, or only in rare cases, involved in any collective actions but merely provide a set of individual services in addition to a UIF membership. Their main

instrument of recruitment is a cheap membership due of their trade unions while the cost of their UIFs is the same as the traditional UIFs.

The aim of this article is two folded: First, it seeks to present the consequences of the recent political institutional changes made to the Danish Ghent system. Second, map and analyse the Ghent effect across different trade unions and professional organisations. This is possible with unique survey data containing 4,100 respondents who are representative of the Danish labour force in terms of both union and UIF membership. The analysis is guided by hypothesis formulated on the basis of reviewing existing literature regarding the Ghent effect. The first hypothesis emphasises *selective incentives* as the driving mechanism behind the Ghent effect. The second hypothesis is based on a more sociological approach stressing *peer pressure* and *social custom* as an explanatory variable. The third hypothesis is based on a more institutional approach explaining the Ghent-effect as a *lack of a transparent institutional separation* where employees do not notice the institutional difference between a UIF and trade union. Hence, we might expect collectively orientated trade unions with their own UIF associated and with members with high risk of unemployment to have a strong Ghent effect. In addition we might expect these trade unions to be more vulnerable to any changes made to the Ghent system as a consequence.

The article begins by reviewing existing literature regarding the Ghent effect with a special focus on theoretical explanations for how the Ghent system actually contributes to a high union density which are not clear-cut at all. The article then turns to the recent changes made to the Danish Ghent system and examines the consequences for the unionization patterns in Denmark followed by a methodological discussion of how to measure the Ghent effect. In its final part the article seeks to map the Ghent effect across all trade unions and professional organisations in Denmark using survey data.

2 How does the Ghent effect actually work?

In order to measure and map the Ghent effect across different types of trade unions we need to identify what characterizes the Ghent system and examine how the Ghent system actually contributes to a high union density compared to other countries running a compulsory unemployment system. In spite of the substantial body of research regarding the Ghent effect, the underlying theoretical explanation of how the Ghent system actually contributes to a high union density is not at all clear-cut. In the first place it is important to emphasize that there are no legal regulations stating that wage earners must join a trade union in order to access a UIF in any of the three Nordic Ghent-countries (Lind, 2009, Kjellberg, 2006, Uusitalo & Bockerman, 2005). On the contrary, wage earners have always had a legal right to *insure* themselves against unemployment without being forced to *organise* in a trade union at the same time (Nørgaard, 1997; Due and Madsen, 2007). Hence, the staple con-

stellation of the Ghent system – membership in both a trade union and UIF – is *voluntary*. So we might define the ‘Ghent-effect’ as *a mechanism where an UIF acts as a recruiting channel for one or more associated trade union(s)/professional organisation(s)*. But how does this mechanism actually work? How can the UIFs act as a recruiting channel for trade unions and professional organisations?

Overall it is important to stress that unemployment benefits are less attractive for certain strands of the labour force. If you are not a member of an unemployment fund and not eligible for unemployment benefits, you can receive social benefits, which are lower and means tested and paid by municipalities (Lind, 2004). Some strands of the population with low means and more precarious working conditions might be declined to choose this option instead of a UIF membership. A UIF membership is also less attractive for the high qualified with high earnings due to the regressive nature of the unemployment benefits provided by the UIFs (Parsons, Tranæs and Lilleær, 2004). Thus the attractiveness of a UIF membership is closely related to the risk of unemployment and the likelihood of the unemployed having to resort to unemployment insurance benefits. A UIF membership is more attractive for employees with a *high risk of unemployment* and with a *high net replacement (compensations) rate* in case of unemployment. The replacement rate for unemployment insurance benefits is 90 pct. of previous salaries calculated from the past three months prior to unemployment but with a maximum ceiling of € 2,291 a month (2012 level). The net replacement rate is therefore around 64 pct. for an unskilled worker, 58 pct. for a skilled worker and 37 pct. for a public employed academic (Ministry of Employment, 2012). However a high risk of unemployment alone and a (relative) high net replacement rate does not automatically make employees organise in a trade union while they join a UIF. Since the double membership is *voluntary* an attractive UIF membership might provide more UIF members but not necessarily more trade unions member. The Ghent effect can therefore not be explained by a high employment risk and a high net replacement rate alone.

The mechanism driving the Ghent effect is often referred to as a *selective incentive* for trade-union membership (Scruggs, 2002; Clasen & Viebrock, 2008; Rie et al, 2011). The term ‘selective incentive’ derives from Mancur Olson’s (1965) widely cited book ‘The Logic of Collective Action’. Olson (1965; 1982) applies a utilitarian rational-choice understanding of individual motives for trade-union membership, but points out the *free-rider problem*. Collective agreements dictating pay and working conditions at the shop level in most European countries cover all wage earners – both organised and unorganised (Kelly, 1998, Knoke 1988, Olson, 1965, Visser 2002). The point made by Olson (1965) is not so much the free-rider problem itself, but more the fact that voluntary membership in trade unions seems to be possible in spite of the possibility for wage earners to free-ride. Olson’s (1965) own explanation for this dilemma is *selective incentives* for membership provided by the trade union in addition to the collective goods given by the collective agreement. For Scruggs (2002), a *selective incentive* might come from the possibility of dis-

crimination in the implementation of the scheme in a way that favours union members (double members) over non-union members (single members of a UIF) which acts as a strong incentive for a double membership (UIF + trade-union membership). However there are rather strict regulations prohibiting such discrimination and the driving incentives behind the Ghent effect seems to remain a mystery (Scruggs 2002: 295). In a more recent study Clasen & Viebrock (2008) identify a number of selective incentives that lie beyond a mere discrimination against single members in the administration of the system. Clasen & Viebrock (2008) point out that many unionised job-seekers have the advantage of potentially more effective job-search support in Denmark and access to additional transfer income (assistance) during periods of unemployment in Sweden, making the combination of a trade union and UIF attractive (Clasen & Viebrock ,2008: 448). When trade unions control the unemployment insurance scheme by running UIFs, they are able to construct a double membership that provides extra and better services to trade union members. This is not to the same extent possible in countries with state-run compulsive unemployment systems. This leads to the ‘selective incentive’ hypothesis:

H1: Employees with a high risk of unemployment and with a high net replacement rate will find a UIF membership attractive and will benefit from a double membership of both an unemployment insurance fund and a trade union as a ‘selective incentive’.

Besides the rational choice-orientated explanation of *selective incentives* for a double membership, a *sociological approach* might also help explain why the Ghent system facilitates a high union density through double membership. The ‘social custom’ approach (Booth, 1985; Booth and Chatterji; 1995, Kelly, 1998; Knoke, 1988; Visser 2002; Elster, 1989) stresses the importance of peer pressure and norms. Merely becoming only a member of an UIF but not the associated trade union might be regarded as a sign of disloyalty towards fellow employees and their representation in the local workplace (Clasen & Viebrock , 2008). Since the Ghent countries have a high union density we might expect the peer pressure to be correspondingly strong in the local workplace especially among collective orientated trade unions (Crouch, 1982; Scheuer, 1986). The double membership might also give employees a sense of solidarity with fellow colleagues adding value to their ‘reputation’ as Booth (1985) puts it. This leads to the *social custom* hypothesis:

H2: Employees working in sectors dominated by trade unions with a strong collective character and with a high union density are more likely to be exposed to peer-pressure forcing a double membership of both UIF and trade union.

A third theoretical explanation is based on a more institutional approach first presented by Rothstein (1992). This explanation for the high union density emphasizes that many employees have a hard time distinguishing the institutional differences between a UIF and a trade union in the Nordic Ghent countries. This ‘lack of a

transparent institutional separation' between trade union and UIF means that many wage earners tend to *organise* in a trade union at the same time they *insure* themselves in a UIF. The point being that many of these employees might choose to be a single membership of a UIF if they were aware of the institutional differences between UIF and trade union:

'The formal separation between trade union and unemployment insurance does not always correspond with public perceptions of unemployment insurance as a component of the total benefit package gained by joining a trade union' (Clasen & Viebrock, 2008: 448).

The same point is made by Due and Madsen (2007) who argue that the Danish Ghent effect is based on an illusion of a double membership, an illusion that has existed ever since the system was introduced in Denmark in 1907 (Due and Madsen, 2007). Lind (2009) comes to a similar conclusion:

'For many, joining an unemployment fund is inextricably linked to becoming a member of a union, despite the fact that one is part of the welfare state's social services and the other is an interest organization' (Lind, 2009: 513ff).

Wage earners seem to perceive the union and the UIF as one institutional unit, and as long as the incentive for UIF membership is strong then the Ghent effect is correspondingly strong. The Ghent effect is in this view dependent on wage earners who find the UIF membership *attractive* but have *imperfect information* about the institutional differences between UIFs and trade unions (Rothstein, 1992). Hence, there must be a strong and close link between the trade union and the UIF in order for the Ghent effect to function – otherwise wage earners might be (in theory!) more inclined to be members of only a UIF without simultaneously joining a trade union. This leads to the third and final 'lack of a transparent institutional separation' hypothesis:

H3: Trade unions with a strong and tight administrative and institutional link to their own associated UIF will have a strong Ghent effect since many employees do not notice the institutional difference between UIF and trade union.

The three theoretical perspectives outlined above can be seen as more or less complementary explanations for the Ghent effect. The aim is not to confirm or disconfirm the hypotheses in a hypothetical deductive reasoning but rather as guiding principles in mapping the Ghent effect across different trade unions.

Based on the theoretical discussion above we might expect a *strong Ghent effect* when trade unions and professional organisations:

- Organise members with strong selective incentives for a double membership

- Have a strong collective character
- Have their own UIF associated with a strong institutional link

3 Political institutional changes and new trajectories for unionization

The Danish Ghent system was introduced in 1907, a few years after the original model first came into force in Ghent, Belgium in 1901. The main argument for importing the Ghent-system to Denmark lay mainly in the fact that it was the cheapest solution for the state, as it originally put the highest economic burden on the insured persons (Lind, 2009). From the very beginning the Danish version of the Ghent system differed from the Belgian model. Wage earners were not forced to join a UIF controlled by a union in the original Belgian model, but had the opportunity to enroll in a public-controlled UIF managed by the local city council (Vandaele, 2005; 2006). In addition, UIFs controlled by the trade unions in the Belgian model were in fact *interdisciplinary* from the beginning, which meant that they were able to organise members across different trades and sectors creating a state of competition among them. In the Danish version of the Ghent system however, no public alternative to the union-controlled UIFs existed and the UIFs were, from the introduction of the system, in fact *disciplinary*, only allowing wage earners to join a UIF that was associated with their specific trade or line of work (Nørgaard, 1997). The Danish Ghent system has therefore always been characterized by clear demarcation lines between the UIFs⁸ following the external structure of the Danish labour movement which are considered highly influenced by *craft unionism* (Clegg, 1974; see also Scheuer, 2011). This gives the UIFs and therefore also their associated trade unions a strong monopoly (Lind, 2004). But there has never been a formal or legal requirement to be a member of both an UIF and a trade union at the same time in Denmark. On the contrary, for wage earners there has always been a legal right to insure oneself against unemployment without being forced to join a trade union (Due and Madsen, 2007).

The Ghent system has been reformed continually ever since its implementation in 1907, but the staple institutional constellation of trade-specific UIFs dominated until 2001, when the newly elected Liberal-Conservative government took office after a seven-year period of Social Democratic rule in Denmark. One of the first policy initiatives of this government was a ‘liberation package for the labour market’. Part of the original policy proposal was preventing ‘forced membership’ in trade unions. One means to this end was the establishment of a state-run UIF. However the government could not find majority support for this proposed legislation in the Danish Parliament (*Folketinget*). The negotiated compromise was therefore a

⁸There was one exception to the rule: The Christian Labour Movement was granted special permission to organise interdisciplinarily in 1907.

somewhat less drastic but nevertheless pivotal change. The old delineation of the UIFs, organised along trade-related and professional lines, a central element in the system since 1907, was eliminated in as much as all UIFs from 2002 were able to become *interdisciplinary* and recruit members from outside of their own traditional trade- or profession-oriented territory (Due and Madsen 2007; Lind 2009; Ibsen et al 2012b). This broke the de facto monopoly of the traditional trade unions under the three peak organisations LO, FTF and AC by opening the market for the interdisciplinary UIFs and their associated alternative unions. This institutional change is fundamental to the success of the alternative unions since it transformed the nature of the Ghent system.

In 2010 another crucial reform, the ‘re-establishment plan’ was introduced. This reform was a part of a larger economic reform aimed at balancing the national budgets in the wake of the financial crisis. Unemployment benefits were soon on the political agenda and after political negotiations the final reform included a clear deterioration of the unemployment benefits in terms of eligibility and the right of re-entitlement. The period of eligibility for unemployment insurance benefits was cut from four to two years. At the same time the period for earning the right to unemployment insurance benefits was extended from 26 to 52 weeks, and the period for calculating unemployment insurance benefits was extended from 13 weeks to 12 months. Besides eroding the Ghent-effect by making a UIF membership less attractive, the ‘re-establishment plan’ also strengthens the motive for leaving a traditional trade union in favour of an alternative union by applying a ceiling of DKK 3,000 (€ 400) p.a. to the tax deduction for dues paid to trade unions and professional associations. It is rather remarkable that the ceiling was set precisely so that members of the traditional unions could no longer receive a full tax deduction, whereas the cheaper alternative unions can continue to do so. This creates a clear financial incentive to switch from a traditional and more expensive unions or professional associations to cheaper alternative unions (Ibsen et al 2013; Høgedahl, 2013).

In spite of the recent changes made to the Ghent system Denmark continues to have one of the highest union densities in the world along with the other two Scandinavian Ghent-countries Finland and Sweden, however we do see a great displacement of members especially from LO unions to alternative unions. There are many different factors affecting the union density and unionization patterns in Denmark. *Structural factors* such as the industrial composition of the workforce have changed in ways broadly similar to those in other advanced market economies (Schnabel and Wagner, 2007). The educational level of the workforce in Denmark has risen in the wake of de-industrialization followed by the transformation from the primary and secondary sectors towards the tertiary sector (Scheuer, 2011). This is one of the main reasons why the AC organisations (The Danish Confederation of Professional Associations) - organising wage earners at master’s-degree level - are on the rise (cf. table 1).

Table 1D - Union membership, 1995–2013 (in % of total workforce)

<i>Peak organization/confederation</i>	1995	2000	2005	2010	2013
LO	47	45	43	34	34
FTF	13	13	14	13	13
AC	5	6	6	7	8
Association of Managers (LH)	3	3	3	3	4
Alternative Unions	2	3	4	6	9
Independent unions	2	2	2	2	2
Total membership (Union density)	73	72	72	66	70*
Unorganised	27	28	28	34	30

Source: Statistic Denmark. For LO and Krifa (alternative union): Membership statistics of paying members (this source consistently quotes lower and more realistic membership numbers).

*From 2010 - 2012 both LO and Krifa have changed their official Membership statistics to include non-due paying members which explains the exceptional rise in the total union density in the same period.

Trade unions and professional organisations within FTF (the Confederation of Professionals in Denmark) that organises mainly public-sector members with bachelor degrees, such as primary- and secondary-school teachers, social workers, nurses etc., have experienced a steady membership trend. However, trade unions within LO (the Danish Confederation of Trade Unions) that organises unskilled, skilled blue-collar and white-collar workers, are losing members in great numbers. Almost half of the entire active labour force was in 1995 in fact a member of a LO-union – in 2013 the number had dropped to every third.

The alternative unions have accounted for the largest increase in members. From 1995 to 2013 the alternative unions gained 176,000 new members. The biggest alternative union, the Christian Labour Movement (Krifa), is today the fourth-largest trade union in Denmark with around 109,000 (dues-paying) members, surpassed only by the top-three LO unions 3F, HK and FOA. But the alternative unions have not only grown in size but also in numbers with new actors constantly joining the new ‘trade union market’, like ‘2B’ (*Bedst & Billigst* – ‘Best & Cheapest’) in 2010, and ‘JOBTryghed’ (‘JOBSafety’) in 2012. Around half of all the alternative members have opted out of one of the traditional trade unions (Høgedahl, 2013). The success of the alternative unions is therefor by large fuelled by recruiting members in competition with the traditional trade unions. The alternative union’s main instrument of recruiting is a cheap membership due of their trade unions while the cost of their UIFs is actually the same as the LO associated UIFs but even more expensive than most FTF- and AC associated UIFs (Ibsen et al,

2012). So if wage earners want a financial benefit by shifting they must opt out of both a traditional trade union and UIF in favour of an alternative double membership.

All in all, it is quite clear that political institutional changes during the 2000s have both *eroded* and *transformed* the Ghent system. The Ghent system has been *transformed*, creating new trajectories for unionization by allowing UIFs to become interdisciplinary and by facilitating the flight of members especially from LO unions to alternative unions by strengthening the economic incentive for shifting. The alternative unions are not parties to any collective action and do not have any shop stewards but merely provide a few individual services such as legal counselling in addition to a UIF membership.

4 Data and method – how do we measure the Ghent effect?

Prior research has often used variables related to the risk of unemployment and the likelihood of the unemployed having to resort to unemployment insurance benefits as an indicator of the Ghent effect (Rie et al, 2011, Ebbinghaus et al, 2011). This approach is often used in cross-national studies that apply data from the European Social Survey (ESS). The results show us that ‘institutions matter’ in relation to other factors known to contribute to a high union density (Checchi and Visser, 2005; Ebbinghaus and Visser, 1999). Another approach focuses on double membership. The Ghent effect is based on a double membership in both a trade union and UIF, as noted above. The share of double members in relation to the share of single members (only members of a UIF) or outsiders (not members of either a trade union or UIF) can serve as good indicator of the strength of the Ghent effect, as shown by Due et al (2010). Due et al (2010) show how the share of double members has fallen in favour of more single members and outsiders by applying a longitudinal approach using official register data. This approach is suitable for analysing the development over time, but it is not able to show variation across different types of trade unions.

The approach in this article is to use survey data. The survey is the first of its kind in a Danish contexts (for a similar study in Switzerland, see Oesch 2012) and was conducted as part of a four-year research project aimed at mapping employees’ new unionisation patterns in Denmark. The data enable us for the first time to map the share of double members across different types of trade unions and in addition analyse respondents’ (post hoc) rationalizations for membership in their present trade union. A number of pre-coded (closed) answer options were supplied for the latter. The data collection was undertaken by a reliable Danish market analysis institute (Epinion). Epinion established a gross sample of 7,012 employees, of whom 4,107 gave valid responses, yielding a response rate of 59 per cent. This realized sample was checked for skewness or bias in geography, gender, age and distributed union membership, with no major problems showing up. The realized

data set is thus a valid representative sample of employees and unemployed persons between 20 and 69 years of age in Denmark.

The survey data used in this study allows us to use two types of indicators in relation to the Ghent effect:

- 1) The share and characteristics of double members (trade union + UIF membership) in relation to single members (only UIF membership). *Indicating the strength of the Ghent effect*
- 2) Members of trade unions/professional organisations own rationalizations for membership in their present trade union. *Indicating the driving mechanism behind the Ghent effect.*

5 The Ghent effect for whom?

There are 27 UIFs presently on the Danish labour market and more than 120 different trade unions and professional organisations varying considerably in size. Some UIFs are *trade specific* associated with a *single* specific trade union or professional organisation, while others are *interdisciplinary*, servicing members from *multiple* trade unions/professional organisations (cf. table 2). The majority of the LO and the alternative unions have their own associated UIF, while multiple smaller FTF and AC organisations often collaborate with a single ‘umbrella’ UIF (cf. table 2). Thus from the theoretical discussion earlier in this article, we might expect the Ghent effect to be the strongest amongst unions with their own UIF associated (*‘the lack of a transparent institutional separation’* hypothesis) since the institutional link here is tight and strong.

Table 2D – Overview of UIFs present in Denmark, 2014

	Trade-specific (S) or interdisciplinary (I)	Associated to a single or multiple trade unions(s)	Membership in 2013 (in thousands)
<u>LO-related</u>			
Byggefagenes A-kasse	S	Multiple (2)	17
FOA A-kasse	S	Single	156
Faglig Fælles A-kasse	S	Single	264
Funktionærernes og Servicefagenes A-kasse	S	Single	20
Metals A-kasse	S	Single	79
HK/Danmarks A-kasse	S	Single	215
NNFs A-kasse	S	Single	20
Socialpædagogernes A- kasse	S	Single	34
Teknikernes A-kasse	S	Single	26
El-Fagets A-kasse	S	Single	21
Min A-kasse	I	Multiple (14)	43
<u>FTF-related</u>			
BUPL A-kasse	S	Single	58
DSA	S	Single	84
FTF-A	S	Multiple (67)	127
Lærernes a-kasse	S	Single	73
<u>AC-related</u>			
Akademikernes A-kasse	I	Multiple (22)	99
Magistrenes A-kasse	S	Single	59
Ingeniørernes A-kasse	S	Single	78
CA a-kasse	I	Non	45
AJKS	I	Multiple (2)	21
<u>Outside the peak organ- isations</u>			
Det Faglige Hus A-kasse	I	Single	89
Frie Funktionærers A- kasse	I	Single	26
Kristelig A-kasse	I	Single	186
Ledernes A-kasse	I	Single	98
Business DK	I	Non	24
Dana	I	Non	31
ASE	I	Non	135

A study from 2010 shows that the share of double members had fallen from 69.6 pct. of the total work force in 1994 to 61.9 pct. in 2008 while the proportion of single members in UIFs and outsiders had increased (Due et al, 2010). But there are great variations across the peak organisations in terms of the share of double members. The survey data applied here allows us (for the first time) to disaggregate the double membership; 86 pct. of the LO members are double members while only 46 pct. of the AC members are (cf. Table 3).

Table 3D – Share of double members in relation to single members among organised wage earners, 2010 (in pct.)

	LO	FTF	AC	Alternative
Double members (trade union + UIF)	86	68	46	71
Single members of an UIF	6	20	47	20
Single members of a trade union	9	12	7	9
Total	100 (n=1454)	100 (n=434)	100 (n=361)	100 (n=524)

Source: LMO (2011)

The share of double members indicates a *significant variation in the strength of the Ghent effect across different types of trade unions*. It is a simple but yet an important conclusion. As shown earlier we are able to identify various explanations for the Ghent effect drawing on (at least) three different perspectives. We might expect LO members to be more dependent on a double membership than wage earners with a higher education level (AC) due to their higher risk of unemployment and better net replacement rate in case of unemployment. Many employees with a master's degree working in the private sector often negotiate individually their salaries and working conditions directly with management and therefore do not have the same *selective incentives* to be a double member as do unskilled and skilled LO wage earners covered by collective agreements (Crouch, 1983, Scheuer, 1985). Many unionised job-seekers have the advantage of potentially more effective job-search support and many LO-union members get access to continuing education funds through their collective agreements administrated by the trade unions making the double membership valuable. However the strong Ghent effect present for the LO - and alternative unions might also stem from a 'lack of a transparent institutional separation' and/or a stronger peer pressure or social custom. By running a multi-nominal logistic regression model we can test multiple variables in relation to the characteristics of double members in relation to those of single members. The dependent variable is binary: 0) for double members (reference category) and 1) for single members. The output of the model is odds ratios (cf. Table 3).

Table 4D - Odds ratios for characteristics of double members (trade union + UIF) in relation to those of single members (only UIF), 2010

Multinomial regression analysis	
	Odds ratio Exp(B)
Gender (Male ref.)	ns.
Member of a UIF associated with one trade union	***2,9
Public employed	***2,3
Covered by a collective agreement	***2,1
Covered by a shop steward	**1,8
Age	
<60	* 1,5
51 – 60	*1,7
41 – 50	*1,4
31 – 40	*1,0
<30 (ref.)	
Education level	
Unskilled	***7,9
Skilled	***4,7
Short cycle	***2,2
Bachelor deg.	***1,6
Master deg. (ref.)	.

Source: LMO (2011), n = 3,858 significance levels: *($0.01 < p \leq 0.05$), **($0.001 < p \leq 0.01$) ***($p \leq 0.001$).

The model shows that gender does not seem to have any significant influence on whether wage earners are double or single members while ‘age’ has a moderate influence. However, wage earners who are either publicly employed, covered by collective agreements or by shop stewards are around twice as likely to be double members. This confirms that the presence of a shop steward and a collective agreement are important institutional factors in union density (Toubøl and Strøby Jensen, 2013; Ebbinghaus et al, 2011; Ibsen et al, 2012a; Fazekas, 2011). Wage earners who are members of an UIF associated with its own trade union are around three times more likely to be double members. This shows us that a strong institutional link between trade unions and UIFs facilitates a strong Ghent effect and provide some evidence for the ‘lack of a transparent institutional separation’ hypothesis. Trade unions with their own UIF do have more double members. Nevertheless the strongest ‘effect’ is found when we look at education level. An unskilled wage earner is eight times more likely to be a double member than one with a Master’s degree (reference category). This is very interesting indeed since it underpins that trade unions or professional organisations with their own UIF associated, which is also found among FTF and AC (bachelor and master level) unions/organisations, is not the only relevant variable.

If we compare the results from the regression model with wage earners own rationalizations for joining their present trade union we might be able to explain variations in the Ghent effect.

Table 5D – The reasons organised Danish wage earners decided to join their present trade union, in 2010 (in %)

	LO	FTF	AC	Alternative
Because I think one ought to be a member	66	80	67	42
I want to show solidarity with my colleagues	36	51	33	7
I want my own interests attended to	42	54	60	51
In order to join an UIF	46	29	21	40
In order to access the different services	17	21	39	18
Because it is a requirement at my workplace	21	7	2	2
Other reasons	3	2	3	3
	n= 1580	n=380	n= 337	n=335

Source: LMO (2011). Multiple question: ‘Why did you join your present union?’

Note: *Lederne* (managers) and unions outside the peak confederations are not included due to insignificant numbers.

Table 5 shows why Danish wage earners have joined their present trade union/professional organization. As noted above unskilled and skilled employees are more likely to be double members and can be found among LO-unions and the alternative unions. This variation might be explained by the *selective incentive* hypothesis since unskilled workers have a higher risk of unemployment and are more dependent on a trade union in order to negotiate collective agreements. However, we can also find evidence for the sociological based hypothesis emphasising peer pressure when 21 pct. of the LO members indicates ‘Because it is a requirement at my workplace’ as a reason for joining their present trade union. The peer pressure effect is not found to the same extent among the other peek organisations. It is also worth noticing that only 7 pct. of the alternative members indicate ‘I want to show solidarity with my colleagues’ implying more utilitarian motives for a trade union membership. 46 % of the LO members indicate ‘in order to join a UIF’ as a reason for joining their present trade union. Since the double membership is voluntary we interpret this as evidence for wage earners not noticing the institutional differences between their UIF and trade union.

Thus we might conclude that the Ghent effect *is not a constant* for all trade unions and professional organisations in Denmark in terms of the share of double members. This shows us that some trade unions are more dependent on a Ghent-system as a recruiting mechanism while other trade unions and professional organisations are more reliant on *other incentives* for acquiring trade-union membership. The FTF and AC organisations are based on a common ‘professional’ – rather than ‘class’ – community (Lind, 2009), which provides members with a strong professional iden-

tity making the FTF and AC organisations more resistant to any changes made to the Ghent system.

Trade unions dependent on a Ghent effect as a recruiting mechanism (the LO unions in particular) are obviously more exposed to any political-institutional changes made to the Ghent system. The erosion and transformation of the Danish Ghent system has made it easier to opt out of the classic constellation of a double membership (in both a traditional trade union and traditional UIF). And it is quite clear that the success of the alternative unions comes at the expense of LO unions while the FTF and AC unions/professional organisations are hardly affected by this new state of competition (Høgedahl, 2013). Again the profession community seems less effected by the new state of competition. The alternative unions are able to provide the same *selective incentives* as the LO unions but at a lower price since they are taking a *free ride* on the institutional supports provided by the traditional trade unions and professional organisations. And if one of the main reasons for joining a trade union is ‘in order to join an UIF’, some wage earners might be more inclined to choose the cheaper option of a double membership in an alternative union and UIF. With the institutional changes made to the Ghent system, the more rational choice-orientated wage earners now have an option to join the cheap alternative UIFs and their associated trade unions.

6 Conclusions – The divided Ghent effect and future perspectives

The aim of this article is to investigate if all trade unions and professional organisations equally benefit from a Ghent effect, or if some unions are more dependent on the Ghent effect as a recruiting mechanism than others? In this article the Ghent effect is perceived as *a mechanism where an UIF acts as a recruiting channel for one or more associated trade union(s)/professional organisation(s)*. The strength of the Ghent effect can therefore be measured in the share of double members (UIF + trade union) in relation to single members (only UIFs). The article finds that some trade unions are more dependent on the Ghent effect than others. The LO unions and alternative unions, which organise skilled and unskilled workers, are very much dependent on the Ghent effect as recruiting channel as opposed to other trade unions/professional organisations under the two peak confederations FTF and AC. By reviewing existing literature regarding the Ghent system and the Ghent effect it is evident that the theoretical explanation for how UIFs contribute to a high union density is not at all clear-cut. There seem to be at least three more or less complementing explanations for the driving mechanism behind the Ghent effect: One is connected to selective incentives (Scruggs, 2006) another emphasis peer pressure (Clasen & Viebrock, 2008) and the third stresses the lack of a transparent institutional separation between UIF and trade unions as the main mechanism behind the Ghent effect (Due and Madsen 2007) Although the article finds evidence for all the explanations the analysis cannot definitively conclude whether the driving mecha-

nism behind the Ghent effect is based on selective incentives, social customs or a lack of transparent institutional separation due to the nature of the data used. More qualitative research is needed to fully understand how the Ghent effect actually works.

The Danish Ghent system was reformed during the 2000s in a process eroding and transforming the Ghent system and as a consequence making way for new trajectories of unionization. Since the LO unions are the most dependent on the Ghent system as a recruiting mechanism they are also the most vulnerable to any changes made to the system caused by political intervention in the institutional setup surrounding the UIFs. In analysing the erosion of the Ghent system as a recruiting mechanism as done by amongst others Kjellberg (2011) and Lind (2009), it is important to take into account that some trade unions are more dependent on the Ghent effect than others. Hence, when the Ghent system is transformed and eroded by political-institutional changes, the impact on the labour movement is not equal. More comparative research taking into account variations across different types of trade unions is needed to understand the full scope of the transformation of the Nordic Ghent systems and the Ghent effect. Are the Nordic Ghent countries leaving the 'Nordic path' of wage earners' double membership in both a trade-specific trade union and UIF, and if so, are they taking different paths away from the classic double membership? The Ghent system has traditionally been a staple institution supporting the Scandinavian model of an industrial relations system, which is dependent on high union density to legitimate the trade unions' role in regulating the Nordic labour markets through centralized and decentralized voluntary collective bargaining with employer counterparts. An erosion of the Ghent system will also mean an erosion of the Nordic model of industrial relations – unless trade unions find new ways of creating incentives for trade union membership.

Acknowledgements

The paper has benefited greatly from comments by an anonymous reviewer. A special thanks to Jens Lind, Flemming Ibsen and Steen Scheuer for providing many helpful ideas and suggestions in the process of writing this article. Of course, the usual disclaimer applies.

References

- Booth, A. (1985). The free-rider problem and a social custom model of union memberships. *Quarterly Journal of Economics*, 100: 253-261.
- Booth, A. and M. Chatterji (1995). Union membership and wage bargaining when membership is not compulsory. *Economic Journal* 105: 345–360.
- Böckerman, P., & Uusitalo, R. (2006). Erosion of the Ghent system and union membership decline: Lessons from Finland. *British Journal of Industrial Relations*, 44(2), 283-303.
- Bryson, A., Ebbinghaus, B., & Visser, J. (2011). Introduction: Causes, consequences and cures of union decline. *European Journal of Industrial Relations*, 17(2), 97-105.
- Checchi, D., & Visser, J. (2005). Pattern persistence in European trade union density. *European Sociological Review*, 21(1), 1-21.
- Clasen, J., & Viebrock, E. (2008). Voluntary unemployment insurance and trade union membership: Investigating the connections in Denmark and Sweden. *Journal of Social Policy*, 37(03), 433-451.
- Crouch, C. (1982). *Trade Unions: the Logic of Collective Action*. London: Fontana.
- Due, J. and J. Steen Madsen (2007). ”Det Danske Gent-systems storhed – og fald?”. In J. H. Pedersen and A. Huulgaard (red.), *Arbejdsløshedsforsikringsloven 1907-2007: udvikling og perspektiver*. Jubilæumsskrift. København: Arbejdsdirektoratet.
- Due, J., J. Steen Madsen and M. Dalskov Pihl (2010). *Udviklingen i den faglige organisering: årsager og konsekvenser for den danske model*. Silkeborg: Silkeborg bogtryk
- Ebbinghaus, B., Göbel, C., & Koos, S. (2011). Social capital, ‘Ghent’ and workplace contexts matter: Comparing union membership in Europe. *European Journal of Industrial Relations*, 17(2), 107-124.
- Ebbinghaus, B., & Visser, J. (1999). When institutions matter: Union growth and decline in western Europe, 1950–1995. *European Sociological Review*, 15(2), 135-158.
- Elster, J. (1989). *The Cement of Society*. Cambridge: Cambridge University Press.

Fazekas, Z. (2011). Institutional effects on the presence of trade unions at the work-place: Moderation in a multilevel setting. *European Journal of Industrial Relations*, 17(2), 153-169.

Høgedahl, L. (2013). Medlemsvandring og krise i den danske aftalemodel? *Økonomi & Politik*, 86(1), 18-30.

Ibsen, F. Høgedahl, L. & Scheuer, S. (2012a). *Kollektiv Handling. Faglig organisering og skift af fagforening*. København. Nyt fra Samfundsvidenskaberne.

Ibsen, F. Høgedahl, L. & Scheuer, S. (2012b). Fagforeningsmarkedet – prisforskelle og medlemsforskydninger. *Politik & Økonomi*

Ibsen, F., Høgedahl, L., & Scheuer, S. (2013). Free riders: The rise of alternative unionism in denmark. *Industrial Relations Journal*, 44(5-6), 444-461.

Kelly J. (1998). *Rethinking Industrial Relations: Mobilisation, Collectivism and Long Waves*. London: Routledge

Kjellberg, A. (2006). The Swedish unemployment insurance-will the Ghent system survive? *Transfer: Quarterly of the European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety*, 12(1), 87-98.

Kjellberg, A. (2009). The Swedish model of industrial relations: Self-regulation and combined centralisation-decentralisation. *Trade Unionism since 1945: Towards a Global History*,

Kjellberg, A. (2011). The decline in Swedish union density since 2007. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 1(1), p. 67-93.

Knoke D (1988) Incentives in collective action organizations. *American Sociological Review* 53(3): 311–329.

Lind, J. (2004). The restructuring of the Ghent model in Denmark and consequences for the trade unions. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 10(4), 621-625.

Lind, J. (2009). The end of the Ghent system as trade union recruitment machinery? *Industrial Relations Journal*, 40(6), 510-523.

Mares, I. (2000). Strategic alliances and social policy reform: Unemployment insurance in comparative perspective. *Politics & Society*, 28(2), 223-244.

Nergaard, K., & Stokke, T. A. (2007). The puzzles of union density in Norway. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 13(4), 653-670. *Institutionalism in Comparative Analysis*, , 33-56.

Nørgaard, Asbjørn Sonne (1997): *The Politics of Institutional Control: Corporatism in Danish Occupation Safety and Health Regulation & Employment Insurance, 1870-1995*, Århus, Politica.

Olson, M. (1965). *The Logic of Collective Action*. Cambridge: Harvard UP.

Olson, M. (1982). *The Rise and Decline of Nations*. New Haven: Yale UP.

Rothstein, B. (1992). Labor-market institutions and working-class strength. *Structuring Politics: Historical Institutionalism in Comparative Analysis*, , 33-56.

Scheuer, S. (1985). *Fagforeninger mellem kollektiv og profession* Nyt fra Samfundsvidenskaberne. Copenhagen

Scheuer, S. (2011). Union membership variation in Europe: A ten-country comparative analysis. *European Journal of Industrial Relations* 17(1): 57-73.

Schnabel, C., & Wagner, J. (2003). Determinants of trade union membership. *International Handbook of Trade Unions*. Cheltenham, , 13-43.

Schnabel, C., & Wagner, J. (2005). *Determinants of union membership in 18 EU countries: Evidence from micro-data, 2002/03* Friedrich-Alexander-Univ. Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Arbeitsmarkt-und Regionalpolitik.

Schnabel, C., & Wagner, J. (2007). Union density and determinants of union membership in 18 EU countries: Evidence from micro-data, 2002/031. *Industrial Relations Journal*, 38(1), 5-32.

Scruggs, L. (2002). The Ghent system and union membership in Europe, 1970-1996. *Political Research Quarterly*, 55(2), 275-297.

Toubøl, J., & Jensen, C. S. (2013). Why do people join trade unions?: The impact of workplace union density on union recruitment. *European ILERA Conference*,

Uusitalo, R., & Bockerman, P. (2005). Union membership and the erosion of the Ghent system: Lessons from Finland.

Van Rie, T., Marx, I., & Horemans, J. (2011). Ghent revisited: Unemployment insurance and union membership in Belgium and the Nordic countries. *European Journal of Industrial Relations*, 17(2), 125-139.

Vandaele, K. (2005). A half century of trade union membership. the cyclical macro-determinants of postwar union growth in Belgium. *World Political Science Review*, 1(2), 52-72.

Vandaele, K. (2006). A report from the homeland of the Ghent system: Unemployment and union membership in Belgium. *Transfer*, 13(4), 647-657.

Visser, J. (2002). Why fewer workers join unions in Europe: A social custom explanation of membership trends. *British Journal of Industrial Relations*, 40(3), 403-430.

Visser, J. (2006). Union membership statistics in 24 countries. *Monthly Labor Review*, 129: 1, 38-49.

Western, B. (1994). Unionization and labor market institutions in advanced capitalism, 1950-1985. *American Journal of Sociology*, , 1314-1341.

APPENDIX

List of Abbreviations

3F	<i>Fagligt Fælles Forbund</i> (General Workers' Union)
AC	<i>Akademikernes Centralorganisation</i> (The Danish Confederation of Professional Associations)
DA	<i>Dansk Arbejdsgiverforening</i> (The Confederation of Danish Employers)
FOA	<i>Fag og Arbejde</i> (Danish Union og Public Employee)
FTF	<i>Fællesrådet for Tjenestemænd og Funktionærer</i> (The Confederation of Unions for Salaried Employees and Civil Servants)
HK	<i>Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund</i> (The Union of Commercial and Clerical Employees)
LH	<i>Ledernes Hovedorganisation</i> (The Danish Association of Managers and Executives)
LO	<i>Landsorganisationen i Danmark</i> (The Danish Confederation of Trade Unions)
UIF	Unemployment Insurance Fund



RESUMÉ

Siden begyndelsen af 2000'erne har en række politisk-institutionelle ændringer af arbejdsmarkedspolitiske forhold medført en markedsgørelse af den faglige organisering i Danmark og ændret vilkårene for kollektiv handling og kollektiv repræsentation blandt faglige organisationer. Denne markedsgørelse af den faglige organisering har betydet en fremkomst af såkaldte alternative a-kasser og deres tilhørende alternative fagforeninger. De alternative fagforeninger adskiller sig fra den aftalebærende fagbevægelse ved, at de undlader eller tager direkte afstand fra al kollektiv handling og kollektiv interessevaretagelse herunder centraliserede overenskomstforhandlinger med arbejdsgivermodparten, og dermed står de i opposition til den bærende reguleringsform på det danske arbejdsmarked.

Afhandlingen omhandler denne markedsgørelse og undersøger; dels hvordan dette marked er opstået, og hvorfor et stigende antal danske lønmodtagere de sidste år har valgt en alternativ fagforening. Afhandlingen viser, hvordan små men centrale politisk-institutionelle ændringer af institutionelle makrostrukturer kan skabe radikale forandringer ved at påvirke individuelle aktørmotiver og ændre vilkårene for kollektiv handling.